



EL ESTRÉS LABORAL: UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTA
A LOS COMBATIENTES

INFORME DE INVESTIGACIÓN

MARCIA NATALIA CORTES ANGULO
NATALY LORENA TORRES FUENTES

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

2017

EL ESTRÉS LABORAL: UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTA
A LOS COMBATIENTES

MARCIA NATALIA CORTES ANGULO
NATALY LORENA TORRES FUENTES

TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADA(O) COMO REQUISITO
PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
PSICOLOGÍA

ASESOR:
PS.MG. CARLOS ENRIQUE GARAVITO ARIZA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

2017

DEDICATORIA...

Dedico este trabajo de grado en especial a Dios quien me dio la Vida, la persistencia, la sabiduría y la fortaleza para vencer todas las dificultades y obstáculos que se presentaron en el transcurso de cada uno de los semestres.

A mis hermosos hijos Kevin Alexander y Nathalie Alejandra que fueron el motor para cumplir con uno de mis sueños más anhelados, porque sacrificaron y me regalaron ese valioso tiempo que dedique a mis estudios sin ninguna recriminación ni reclamo alguno por el contrario me apoyaron y me dieron todo su amor y alegría.

A mi amado esposo Jose Quevin Ordoñez quien fue la persona que me alentó y apoyo tanto emocional como económicamente para cumplir con este gran sueño que fue el estudiar Psicología, después de tantos años ausente de las aulas, por su amor, comprensión y en especial por la paciencia que me tuvo pues fue un pilar a lo largo de este camino.

A mi hermosa y amada madre porque en el momento de desfallecer estuviste ahí para darme el valor necesario para seguir adelante, por tu apoyo incondicional por todos y cada uno de los valores inculcados que fueron y serán de gran contribución para todo este proceso.

A mi adorado hermano que estuvo ahí cuando lo necesite colaborándome incondicionalmente.

A mi compañera de tesis y amiga que desde el primer día de inducción, entablamos una bonita amistad regida en la sinceridad, apoyo y motivación por todas aquellas aventuras vividas, por tu paciencia, perseverancia y valentía y en especial por tu compañerismo y ayuda en cada uno de los momentos de aprendizaje que hemos compartido juntas.

A nuestro asesor de tesis Ps. Carlos Garavito a quien admiramos y agradecemos por su orientación y sabiduría, quien supo guiarnos para la realización de este trabajo de grado apoyándonos y ayudándonos en el proceso para finalizarlo con éxito, también por su gran sentido del humor porque en el transcurso que ha durado este proyecto de grado ha sido agradable trabajar con él; Por su profesionalismo el cual fue fundamental para tener una formación completa como investigadoras; te agradecemos por el voto de confianza que pusiste en nosotras y por tu comprensión.

Y por último a todos y cada uno de los Agentes de Seguridad Estatal que colaboraron para poder desarrollar a cabalidad este documento.

Marcia Natalia Cortes A.

(Dedicatoria o lema)

A mi madre Fanery Fuentes.

Quien ha sido mi mayor motivación, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido cumplir con mis objetivos, por el amor incondicional que siempre me ha dado. Además por su comprensión y dedicación al querer construir un mejor futuro para las dos.

A mi hermana Angie Romero

Quien se ha convertido en mi amiga y confidente, dándome voz de aliento para cumplir mis metas, siempre ha estado cuando más lo he necesitado, se ha convertido en un pilar fundamental en mi vida y mi crecimiento personal y profesional.

A mi Abuelos

Doy gracias a ellos por su dedicación durante mi crianza, porque sin los principios y valores inculcados durante esa etapa de mi vida, no hubiera sido posible convertirme en una mujer con sentido humano y dispuesta a entregar lo mejor de mí a los demás. Por su amor, consejos y comprensión infinitas gracias.

A Dios

Que me ha dado la vida y la fortaleza para seguir adelante, tomando decisiones con sabiduría, llenándome de fuerza y pasión para lograr mis proyectos. Además porque me ha dado la oportunidad de conocer a personas que depositaron mi confianza en mí y me apoyaron para sacar mi carrera adelante.

A mi compañera, amiga y confidente Marcia Cortes

Quien me enseñó la importancia de la disciplina y la dedicación, quien me ha apoyado durante estos años de carrera y me ha tendido la mano en los momentos más difíciles, ella siempre encuentra las palabras adecuadas para motivarme e impulsarme para no desfallecer; A ella y su familia infinitas gracias, porque significan en mi vida y en mi carrera una gran bendición.

A mi profesor de Tesis Carlos Garavito

Por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional, por ser un ejemplo a seguir y apoyarnos en nuestra formación profesional.

Gracias a las personas que de una u otra manera han sido claves en mi vida profesional.

Nataly Lorena Torres F

Resumen

La presente investigación hace parte de una investigación institucional dirigida por el Ps Mg. Carlos Garavito Ariza miembro del grupo de investigación DEOS la cual tuvo como objetivo identificar cómo el nivel de estrés afecta significativamente el desempeño laboral en los agentes de seguridad estatal, para dicho proceso se realizó un estudio por medio de un instrumento de evaluación de factores Psicosociales nombrado Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intraboral específicamente la forma A que es la que va dirigida a profesionales, la cual fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana (2010), después de aplicada dicha prueba los resultados demostraron que las principales fuentes de estrés en el entorno laboral están dadas a condiciones como el nivel de motivación en el que se encuentran estas personas, que como consecuencia a estas implicaciones generan sintomatologías cómo es el estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, porque las condiciones en las cuales interactúan estas personas son emergentes y afectan el nivel comportamental, emocional y cognitivo debido a las funciones dentro de la organización, las cuales representan un nivel de riesgo para el trabajador como por ejemplos las demandas cuantitativas, que están relacionadas con el tiempo, la presión, las cargas mentales y físicas que representa su trabajo, las cuales se reflejaron en la interpretación de los datos arrojados en el cuestionario, donde el nivel de satisfacción con respecto a la labor realizada era muy bajo debido a que estas personas manifestaron que sienten poco reconocimiento de su labor. Por otro lado el 100% de la muestra evaluada, demostró que presentan algún tipo de riesgo psicosocial debido a la actividades laborales, donde los encuestados se mostraron inconformes debido a que no se sienten recompensados por parte de la institución en lo que corresponde a la

motivación intrínseca. También se logró identificar con un 66,7 % de estos sujetos sienten que no son tenidos en cuenta para dar su opinión o desacuerdo; En ese sentido, no poseen autonomía suficiente en cuanto al control sobre el trabajo, porque es restringido cualquier comentario por parte de ellos en lo que corresponde a las decisiones que se toman en la organización, además son conscientes que no se les permite asumir el rol en algún tema en específico que corresponda a su actividad laboral como se evidenció en el 60,4 % de la muestra. Por otro lado en cuanto a las demandas cuantitativas se encontró que las jornadas y las demandas son muy altas lo cual conlleva una carga emocional muy alta donde las exigencias y la capacitación relacionadas con sus funciones no son las más indicadas cómo se registró en el 62,5% de la muestra.

Palabras clave: factores de riesgo, combatientes, estrés laboral, trabajo, salud mental.

Abstract

This research is part of an institutional research led by Ps Mg. Carlos Garavito Ariza member of the DEOS research group which had as objective to identify how the stress level significantly affects the work performance in the state security agents, for that process was carried out a study by means of an instrument of evaluation of Psychosocial factors named Questionnaire of specifically psychosocial risk factors intraboral The form A that is addressed to professionals, which was designed by the Ministry of Social Protection and Universidad Pontificia Javeriana (2010), after applying this test the results showed that the main sources of stress in the work environment are Given conditions such as the level of motivation in which these people are, which as a consequence to these implications generate symptomatology how is work stress as a psychosocial risk factor, because the conditions in which these people interact are emerging and affect the level Behavioral, emoc Functional and cognitive functions due

to functions within the organization, which represent a level of risk for the worker, such as quantitative demands, which are related to the time, pressure, mental and physical. Which were reflected in the interpretation of the data presented in the questionnaire, where the level of satisfaction with the work performed was very low because these people indicated that they feel little recognition of their work. On the other hand, 100% of the sample evaluated, showed that they present some type of psychosocial risk due to work activities, where respondents were dissatisfied because they do not feel rewarded by the institution in what corresponds to the motivation Intrinsic. It was also possible to identify with 66.7% of these subjects feel that they are not taken into account to give their opinion or disagreement; In that sense, they do not possess sufficient autonomy as far as the control over the work, because any comment by part Of them in what corresponds to the decisions that are made in the organization, in addition they are aware that they are not allowed to assume the role in some specific subject that corresponds to their work activity as evidenced in 60.4% of the sample . On the other hand as to the quantitative demands it was found that the days and the demands are very high which carries a very high emotional load where the demands and the training related to its functions are not the most indicated how it was registered in the 62, 5% of the sample.

Keywords: Risk factors, fighters, work stress, work, mental health

INDICE DE CONTENIDO	PAG.
1. INTRODUCCIÓN.....	28-30
1.1.JUSTIFICACIÓN.....	30-31
2. OBJETIVO GENERAL.....	31
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	31
3. MARCO TEÓRICO.....	31-42
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	43-44
4.1 INSTRUMENTO.....	44-45
4.2 PROCEDIMIENTO.....	45-46
Fases.....	45-46
5. RESULTADOS.....	46
5.1. GRAFICAS Y TABLAS.....	47-231
6. DISCUSIÓN.....	231-235
7. CONCLUSIÓN.....	235-236
8. ANEXOS.....	237
8.1 Anexo 1.Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.....	237-248
8.2 Anexo 2.Consentimiento Informado.....	249
8.3 Anexo3: Validación de instrumento por Gabriel Bernal.....	250-259
8.4. Anexo 4: Validación de instrumento por Jairo Gallo.....	260-266
8.5 Anexo 5: Validación de instrumento por Silvia Maetus.....	267-273
REFERENCIAS.....	273-279

INDICE DE TABLAS

	PAG.
Tabla 1 Tabla 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	47
Tabla 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	48
Tabla 3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	50
Tabla 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	51
Tabla 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	53
Tabla 6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	54
Tabla 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	56
Tabla 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	57
Tabla 9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	59
Tabla 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	60
Tabla 11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	62
Tabla 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	63
Tabla 13. Demandas cuantitativas.....	65
Tabla 14. Demandas cuantitativas.....	66
Tabla 15. Demandas cuantitativas.....	68
Tabla 16. Demandas de carga mental.....	69
Tabla 17. Demandas de carga mental.....	71
Tabla 18. Demandas de carga mental.....	72
Tabla 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	74

Tabla 20. Demandas de carga mental.....	75
Tabla 21. Demandas de carga mental.....	77
Tabla 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	78
Tabla 23. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	80
Tabla 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	81
Tabla 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	83
Tabla 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	84
Tabla 27. Consistencia del rol.....	86
Tabla 28. Consistencia del rol.....	87
Tabla 29. Consistencia del rol.....	89
Tabla 30. Consistencia del rol.....	90
Tabla 31. Demandas de la jornada de trabajo.....	92
Tabla 32. Demandas cuantitativas.....	93
Tabla 33. Demandas de la jornada de trabajo.....	95
Tabla 34. Demandas de la jornada de trabajo.....	96
Tabla 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	98
Tabla 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	99
Tabla 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	101
Tabla 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	102
Tabla 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	104
Tabla 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	105
Tabla 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	107

Tabla 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	108
Tabla 43. Demandas cuantitativas.....	110
Tabla 44. Control y autonomía sobre el trabajo.....	111
Tabla 45. Control y autonomía sobre el trabajo.....	113
Tabla 46. Control y autonomía sobre el trabajo.....	114
Tabla 47. Demandas cuantitativas.....	116
Tabla 48. Participación y manejo al cambio.....	117
Tabla 49. Participación y manejo al cambio.....	119
Tabla 50. Participación y manejo al cambio.....	120
Tabla 51. Participación y manejo al cambio.....	122
Tabla 52. Consistencia del rol.....	123
Tabla 53. Claridad del rol.....	125
Tabla 54. Claridad del rol.....	126
Tabla 55. Claridad del rol.....	128
Tabla 56. Claridad del rol.....	129
Tabla 57. Claridad del rol.....	131
Tabla 58. Claridad del rol.....	132
Tabla 59. Claridad del rol.....	134
Tabla 60. Capacitación.....	135
Tabla 61. Capacitación.....	137
Tabla 62. Capacitación.....	138
Tabla 63. Características de liderazgo.....	140

Tabla 64. Características de liderazgo.....	141
Tabla 65. Características de liderazgo.....	143
Tabla 66. Características de liderazgo.....	144
Tabla 67. Características de liderazgo.....	146
Tabla 68. Características de liderazgo.....	147
Tabla 69. Características de liderazgo.....	149
Tabla 70. Características de liderazgo.....	150
Tabla 71. Características de liderazgo.....	152
Tabla 72. Características de liderazgo.....	153
Tabla 73. Características de liderazgo.....	155
Tabla 74. Características de liderazgo.....	156
Tabla 75. Características de liderazgo.....	158
Tabla 76. Relaciones sociales en el trabajo.....	159
Tabla 77. Relaciones sociales en el trabajo.....	161
Tabla 78. Relaciones sociales en el trabajo.....	162
Tabla 79. Relaciones sociales en el trabajo.....	164
Tabla 80. Relaciones sociales en el trabajo.....	165
Tabla 81. Relaciones sociales en el trabajo.....	167
Tabla 82. Relaciones sociales en el trabajo.....	168
Tabla 83. Relaciones sociales en el trabajo.....	170
Tabla 84. Relaciones sociales en el trabajo.....	171
Tabla 85. Relaciones sociales en el trabajo.....	173

Tabla 86. Relaciones sociales en el trabajo.....	174
Tabla 87. Relaciones sociales en el trabajo.....	176
Tabla 88. Relaciones sociales en el trabajo.....	177
Tabla 89. Relaciones sociales en el trabajo.....	178
Tabla 90. Retroalimentación del desempeño.....	180
Tabla 91. Retroalimentación del desempeño.....	181
Tabla 92. Retroalimentación del desempeño.....	183
Tabla 93. Retroalimentación del desempeño.....	184
Tabla 94. Retroalimentación del desempeño.....	186
Tabla 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de trabajo que se realiza.....	187
Tabla 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	189
Tabla 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	190
Tabla 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	192
Tabla 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	193
Tabla 100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	195
Tabla 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del	

trabajo que se realiza.....	196
Tabla 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del Trabajo que se realiza.....	198
Tabla 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	199
Tabla 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	201
Tabla 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	202
Tabla 106. Demandas emocionales.....	204
Tabla 107. Demandas emocionales.....	205
Tabla 108. Demandas emocionales.....	207
Tabla 109. Demandas emocionales.....	208
Tabla 110. Demandas emocionales.....	210
Tabla 111. Demandas emocionales.....	211
Tabla 112. Demandas emocionales.....	213
Tabla 113. Demandas emocionales.....	214
Tabla 114. Demandas emocionales.....	216
Tabla 115. Relación con los colaboradores.....	217
Tabla 116. Relación con los colaboradores.....	219
Tabla 117. Relación con los colaboradores.....	220
Tabla 118. Relación con los colaboradores.....	222

Tabla 119. Relación con los colaboradores.....	223
Tabla 120. Relación con los colaboradores.....	225
Tabla 121. Relación con los colaboradores.....	226
Tabla 122. Relación con los colaboradores.....	228
Tabla 123. Relación con los colaboradores.....	229

INDICE DE TABLAS DE DISPERSION

	PAG.
Tabla 1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	47
Tabla 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	49
Tabla 3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	50
Tabla 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	52
Tabla 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	53
Tabla 6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	55
Tabla 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	56
Tabla 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	58
Tabla 9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	59
Tabla 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	61
Tabla 11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	62
Tabla 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	64
Tabla 13. Demandas cuantitativas.....	65
Tabla 14. Demandas cuantitativas.....	67
Tabla 15. Demandas cuantitativas.....	68
Tabla 16. Demandas de carga mental.....	70
Tabla 17. Demandas de carga mental.....	71
Tabla 18. Demandas de carga mental.....	73
Tabla 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	74

Tabla 20. Demandas de carga mental.....	76
Tabla 21. Demandas de carga mental.....	77
Tabla 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	79
Tabla 23. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	80
Tabla 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	82
Tabla 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	83
Tabla 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	85
Tabla 27. Consistencia del rol.....	86
Tabla 28. Consistencia del rol.....	88
Tabla 29. Consistencia del rol.....	89
Tabla 30. Consistencia del rol.....	91
Tabla 31. Demandas de la jornada de trabajo.....	92
Tabla 32. Demandas cuantitativas.....	94
Tabla 33. Demandas de la jornada de trabajo.....	95
Tabla 34. Demandas de la jornada de trabajo.....	97
Tabla 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	98
Tabla 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	100
Tabla 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	101
Tabla 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	103
Tabla 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	104
Tabla 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	106
Tabla 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	107

Tabla 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	109
Tabla 43. Demandas cuantitativas.....	110
Tabla 44. Control y autonomía sobre el trabajo.....	112
Tabla 45. Control y autonomía sobre el trabajo.....	113
Tabla 46. Control y autonomía sobre el trabajo.....	115
Tabla 47. Demandas cuantitativas.....	116
Tabla 48. Participación y manejo al cambio.....	118
Tabla 49. Participación y manejo al cambio.....	119
Tabla 50. Participación y manejo al cambio.....	121
Tabla 51. Participación y manejo al cambio.....	122
Tabla 52. Consistencia del rol.....	124
Tabla 53. Claridad del rol.....	125
Tabla 54. Claridad del rol.....	127
Tabla 55. Claridad del rol.....	128
Tabla 56. Claridad del rol.....	130
Tabla 57. Claridad del rol.....	131
Tabla 58. Claridad del rol.....	133
Tabla 59. Claridad del rol.....	134
Tabla 60. Capacitación.....	136
Tabla 61. Capacitación.....	137
Tabla 62. Capacitación.....	139
Tabla 63. Características de liderazgo.....	140

Tabla 64. Características de liderazgo.....	142
Tabla 65. Características de liderazgo.....	143
Tabla 66. Características de liderazgo.....	145
Tabla 67. Características de liderazgo.....	146
Tabla 68. Características de liderazgo.....	148
Tabla 69. Características de liderazgo.....	149
Tabla 70. Características de liderazgo.....	151
Tabla 71. Características de liderazgo.....	152
Tabla 72. Características de liderazgo.....	154
Tabla 73. Características de liderazgo.....	155
Tabla 74. Características de liderazgo.....	157
Tabla 75. Características de liderazgo.....	158
Tabla 76. Relaciones sociales en el trabajo.....	160
Tabla 77. Relaciones sociales en el trabajo.....	161
Tabla 78. Relaciones sociales en el trabajo.....	163
Tabla 79. Relaciones sociales en el trabajo.....	164
Tabla 80. Relaciones sociales en el trabajo.....	166
Tabla 81. Relaciones sociales en el trabajo.....	167
Tabla 82. Relaciones sociales en el trabajo.....	169
Tabla 83. Relaciones sociales en el trabajo.....	170
Tabla 84. Relaciones sociales en el trabajo.....	172
Tabla 85. Relaciones sociales en el trabajo.....	173

Tabla 86. Relaciones sociales en el trabajo.....	175
Tabla 87. Relaciones sociales en el trabajo.....	176
Tabla 88. Relaciones sociales en el trabajo.....	178
Tabla 89. Relaciones sociales en el trabajo.....	179
Tabla 90. Retroalimentación del desempeño.....	180
Tabla 91. Retroalimentación del desempeño.....	182
Tabla 92. Retroalimentación del desempeño.....	183
Tabla 93. Retroalimentación del desempeño.....	185
Tabla 94. Retroalimentación del desempeño.....	186
Tabla 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de trabajo que se realiza.....	188
Tabla 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	189
Tabla 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	191
Tabla 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	192
Tabla 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	194
Tabla 100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	195
Tabla 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del	

trabajo que se realiza.....	197
Tabla 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del Trabajo que se realiza.....	198
Tabla 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	200
Tabla 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	201
Tabla 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	203
Tabla 106. Demandas emocionales.....	204
Tabla 107. Demandas emocionales.....	206
Tabla 108. Demandas emocionales.....	207
Tabla 109. Demandas emocionales.....	209
Tabla 110. Demandas emocionales.....	210
Tabla 111. Demandas emocionales.....	212
Tabla 112. Demandas emocionales.....	213
Tabla 113. Demandas emocionales.....	215
Tabla 114. Demandas emocionales.....	216
Tabla 115. Relación con los colaboradores.....	218
Tabla 116. Relación con los colaboradores.....	219
Tabla 117. Relación con los colaboradores.....	221
Tabla 118. Relación con los colaboradores.....	222

Tabla 119. Relación con los colaboradores.....	224
Tabla 120. Relación con los colaboradores.....	225
Tabla 121. Relación con los colaboradores.....	227
Tabla 122. Relación con los colaboradores.....	228
Tabla 123. Relación con los colaboradores.....	230

INDICE DE GRAFICOS	PAG.
Figura 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	48
Figura 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	49
Figura 3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	51
Figura 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	52
Figura 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	54
Figura 6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	55
Figura 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	57
Figura 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	58
Figura 9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	60
Figura 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	60
Figura 11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	63
Figura 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	64
Figura 13. Demandas cuantitativas.....	66
Figura 14. Demandas cuantitativas.....	67
Figura 15. Demandas cuantitativas.....	69
Figura 16. Demandas de carga mental.....	70
Figura 17. Demandas de carga mental.....	72
Figura 18. Demandas de carga mental.....	73
Figura 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	75
Figura 20. Demandas de carga mental.....	76
Figura 21. Demandas de carga mental.....	78
Figura 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	79

Figura 23. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	81
Figura 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	82
Figura 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	84
Figura 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.....	85
Figura 27. Consistencia del rol.....	87
Figura 28. Consistencia del rol.....	88
Figura 29. Consistencia del rol.....	90
Figura 30. Consistencia del rol.....	91
Figura 31. Demandas de la jornada de trabajo.....	93
Figura 32. Demandas cuantitativas.....	94
Figura 33. Demandas de la jornada de trabajo.....	96
Figura 34. Demandas de la jornada de trabajo.....	97
Figura 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	99
Figura 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	100
Figura 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	102
Figura 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.....	103
Figura 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	105
Figura 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	106
Figura 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	108
Figura 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	109
Figura 43. Demandas cuantitativas.....	111
Figura 44. Control y autonomía sobre el trabajo.....	112
Figura 45. Control y autonomía sobre el trabajo.....	114

Figura 46. Control y autonomía sobre el trabajo.....	115
Figura 47. Demandas cuantitativas.....	117
Figura 48. Participación y manejo al cambio.....	118
Figura 49. Participación y manejo al cambio.....	120
Figura 50. Participación y manejo al cambio.....	121
Figura 51. Participación y manejo al cambio.....	123
Figura 52. Consistencia del rol.....	124
Figura 53. Claridad del rol.....	126
Figura 54. Claridad del rol.....	127
Figura 55. Claridad del rol.....	129
Figura 56. Claridad del rol.....	130
Figura 57. Claridad del rol.....	132
Figura 58. Claridad del rol.....	133
Figura 59. Claridad del rol.....	135
Figura 60. Capacitación.....	136
Figura 61. Capacitación.....	138
Figura 62. Capacitación.....	139
Figura 63. Características de liderazgo.....	141
Figura 64. Características de liderazgo.....	142
Figura 65. Características de liderazgo.....	144
Figura 66. Características de liderazgo.....	145
Figura 67. Características de liderazgo.....	147
Figura 68. Características de liderazgo.....	148

Figura 69. Características de liderazgo.....	150
Figura 70. Características de liderazgo.....	151
Figura 71. Características de liderazgo.....	153
Figura 72. Características de liderazgo.....	154
Figura 73. Características de liderazgo.....	156
Figura 74. Características de liderazgo.....	157
Figura 75. Características de liderazgo.....	159
Figura 76. Relaciones sociales en el trabajo.....	160
Figura 77. Relaciones sociales en el trabajo.....	162
Figura 78. Relaciones sociales en el trabajo.....	163
Figura 79. Relaciones sociales en el trabajo.....	165
Figura 80. Relaciones sociales en el trabajo.....	166
Figura 81. Relaciones sociales en el trabajo.....	168
Figura 82. Relaciones sociales en el trabajo.....	169
Figura 83. Relaciones sociales en el trabajo.....	171
Figura 84. Relaciones sociales en el trabajo.....	172
Figura 85. Relaciones sociales en el trabajo.....	174
Figura 86. Relaciones sociales en el trabajo.....	175
Figura 87. Relaciones sociales en el trabajo.....	177
Figura 88. Relaciones sociales en el trabajo.....	178
Figura 89. Relaciones sociales en el trabajo.....	179
Figura 90. Retroalimentación del desempeño.....	181
Figura 91. Retroalimentación del desempeño.....	182

Figura 92. Retroalimentación del desempeño.....	184
Figura 93. Retroalimentación del desempeño.....	185
Figura 94. Retroalimentación del desempeño.....	187
Figura 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo.....	188
Figura 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	190
Figura 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	191
Figura 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.....	193
Figura 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.....	194
Figura 100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.....	196
Figura 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.....	197
Figura 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.....	199
Figura 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo	200
Figura 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	202

Figura 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	203
Figura 106. Demandas emocionales.....	205
Figura 107. Demandas emocionales.....	206
Figura 108. Demandas emocionales.....	208
Figura 109. Demandas emocionales.....	209
Figura 110. Demandas emocionales.....	211
Figura 111. Demandas emocionales.....	212
Figura 112. Demandas emocionales.....	214
Figura 113. Demandas emocionales.....	215
Figura 114. Demandas emocionales.....	217
Figura 115. Relación con los colaboradores.....	218
Figura 116. Relación con los colaboradores.....	220
Figura 117. Relación con los colaboradores.....	221
Figura 118. Relación con los colaboradores.....	223
Figura 119. Relación con los colaboradores.....	224
Figura 120. Relación con los colaboradores.....	226
Figura 121. Relación con los colaboradores.....	227
Figura 122. Relación con los colaboradores.....	229
Figura 123. Relación con los colaboradores.....	230

1. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tiene como propósito determinar las causas que están ocasionando el estrés laboral en combatientes y las posibles consecuencias en su actividad laboral, debido a que en diferentes estudios se ha evidenciado que el trabajo policial es considerado una ocupación que requiere un alto nivel de esfuerzo, exposición a diferentes acontecimientos negativos, que se pueden considerar potencialmente perjudiciales para la salud de los combatientes, por ende esta labor se convierte en la segunda ocupación con la tasa más alta de homicidio, como lo señala el Instituto Nacional Para La Seguridad Y Salud Ocupacional [NIOSH,1993] citado por Puelles (2009). Por su parte, el Instituto de Ciencias y Tecnología de la universidad de Manchester, en lo que corresponde al estrés profesional, sitúa a los policías en la segunda posición a nivel mundial seguido de las personas que se dedican a la minería (Casannueva & Di Martino, 1994.)

En relación con la problemática expuesta, es importante considerar que las organizaciones son “unidades sociales, colectividad o agrupaciones humanas constituidas o reconstituidas para alcanzar objetivos específicos, con límites relativamente identificables, orden normativo, rangos de autoridad, sistema de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados” (Scott & Etzioni ,1983) por consiguiente las personas que la conforman, se deben adaptar a un ambiente que se encuentra preestablecido. Del mismo modo, Ravasi & Schultz (2006) citado por Durán y Cols (2014) señalan que existen “un conjunto de supuestos mentales compartidos que guían la interpretación y acción dentro de una organización, clasificándolos como cultura organizacional”, definiendo los comportamientos considerados apropiados en diferentes situaciones, partiendo de una serie de supuestos implícitos y creencias que a menudo se manifiestan en prácticas de tipo formales e informales como lo señala Schein (1992) citado por Durán y Cols (2014).

En este caso es necesario tener presente, las diversas percepciones de las personas que conforman la organización y el entendimiento que estos comparten con respecto a” lo que la organización es y para qué sirve. Al respecto, según Ravasi & Schultz (2006) citado por Durán y Cols (2014) plantean que bajo situaciones percibidas como “amenazadoras de identidad” , las personas que la conforman comienzan a cuestionarse acerca de los rasgos característicos, perdurables y distintivos de su organización, y comienza un proceso de búsqueda de sentido de algunos elementos intangibles que conforman la cultura organizacional. En contraste Gibson (1996) señala que “el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, están basadas en factores relativos al ambiente, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción y la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios”.

Es por ello, que se debe entender que cada trabajador es un ser biopsicosocial, que crea su propia percepción hacia sus funciones laborales, dependiendo del estado de salud y bienestar, entendiéndose así como la armonía física y psicológica influyente en su entorno. Por ende, el medio en el cual se desenvuelve el trabajador, debe ser propicio para que este tome actitudes de pertenencia hacia la entidad, autonomía y la capacidad de autosuperarse; también, las personas estarán dispuestas a competir y a adaptarse a un clima donde prevalezca la confianza y sea favorable la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros (Aarons, 2006). En cuanto a las actitudes del trabajador se pueden definir como los sentimientos y supuestos que determinan la percepción de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con sus funciones y su comportamiento. Estos autores afirman que las actitudes son indicadores de las intenciones comportamentales o inclinaciones de un empleado, en el momento de actuar, dando lugar a efectos que pueden ser positivos y negativos, por ejemplo las actitudes positivas hacia el trabajo permiten reconocer el nivel de satisfacción del empleado.

En el caso de que las actitudes sean negativas, ocurre todo lo contrario, se pueden hallar tendencias hacia los comportamientos de los empleados ya que no se sienten satisfechos en su trabajo, no se involucran con sus labores y asumen un compromiso insuficiente con la organización, lo que permite explicar los traumáticos efectos de la pérdida de empleo. (Davis & Newstrom; 2001 citado por Ansa & Acosta; 2008). Del mismo modo estos autores mencionan que algunos empleados si dedican su tiempo y energía en sus actividades laborales que se involucran y se comprometen con el trabajo de tal manera que se desempeñarse correctamente en su entorno laboral, deducen que han creado una identidad con la organización, Además argumentan que este compromiso es prominente en los empleados con más años de servicio en la institución, aquellos que han experimentado éxito personal en la misma y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos según Davis & Newstrom, (2001). Citado por Ansa & Acosta (2008). A partir de este señalamiento se percibe que la satisfacción en el trabajo es un factor relevante debido al sentimiento de agrado que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. A diferencia de la insatisfacción laboral que es todo lo contrario debido a que la persona termina realizando un trabajo que no le llama la atención (Gibson, 1996), es decir que la labor realizada en la organización puede motivar o incomodar a los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, afectando su desempeño laboral.

1.1 JUSTIFICACIÓN

Los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral pueden desencadenar problemas físicos y psicológicos, que influyen significativamente en el comportamiento del empleado que conllevan a la aparición de problemas derivados de algunos eventos, como son los despidos, la falta de remuneración justa, las jornadas alternativas entre

otras. Con relación a lo anterior, los agentes de seguridad estatal están expuestos a factores socioambientales como la delincuencia, el aislamiento familiar y la falta de reconocimiento por parte de la comunidad, que dan lugar al estrés laboral; Por lo tanto es importante prestar atención a esta población y a las implicaciones de su trabajo para mejorar su calidad de vida, su desempeño laboral y su servicio a la comunidad. Esta investigación está dirigida a los psicólogos y carreras afines, para contribuir en futuros estudios sobre esta problemática y de esta manera ampliar las investigaciones y las posibles intervenciones que permitan garantizar la salud mental y física de los combatientes colombianos.

2. OBJETIVOS GENERAL:

Determinar las posibles causas que están ocasionando estrés laboral en los combatientes.

2.1 Objetivos Específicos

- Describir las consecuencias del estrés en el desempeño laboral del combatiente.
- Identificar cual es la percepción del combatiente frente al trabajo.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los combatientes.

3. MARCO TEÓRICO

En relación con el desempeño laboral y a las condiciones presentes en el área de trabajo, se hace necesario resaltar la importancia de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) la cual se encarga de reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados, con el objetivo de establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas, para promover los derechos laborales tanto en mujeres como en hombres y de esta manera fomentar oportunidades de trabajo, mejorando la protección social.

(Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1984). Es decir esta organización a partir de sus políticas logra que las entidades y organizaciones creen condiciones adecuadas donde el trabajador realiza sus labores en condiciones propicias pero en investigaciones se ha encontrado que por el contrario cuando estas personas se encuentran inconformes e insatisfechas puede llegar a provocar efectos secundarios y negativos en su salud física y psicológica. De este modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1984, plantea que existen factores de riesgo que generan inadecuadas interacciones entre el trabajo, el ambiente, la insatisfacción en el empleo, las condiciones, las necesidades, la cultura y las diferentes situaciones personales, de igual modo todas aquellas percepciones y experiencias que influyen en la salud y el rendimiento en el ambiente laboral. Sin embargo se debe considerar que existen aspectos intralaborales y extralaborales a la organización que pueden llegar a afectar a las personas, dependiendo de sus percepciones y experiencias que han vivido y que por ende influyen en su desempeño laboral. Para certificar lo anteriormente mencionado se han identificado estudios que dan veracidad con una serie de factores psicosociales potencialmente negativos, que pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral de las personas”. Esto ocurre como lo manifiesta el Manual De Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral (2012), cuando estos factores se presentan a partir de las percepciones y experiencias en el trabajador, pueden influir en la salud de la persona, donde se pueden producir diferentes aspectos como son el medio ambiente en el que se labora, la calidad de las relaciones interpersonales, la cultura, las diferentes situaciones que se presenten en la organización como también por fuera de esta. Debido a esto los riesgos psicosociales en el trabajo involucra las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador teniendo en cuenta su cultura. Así mismo el trabajador cuenta con diversas necesidades que pueden influir en su situación personal fuera del trabajo y además las interacciones entre el ambiente laboral, y las Condiciones de trabajo a las cuales se debe adaptar (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1984). Para comprender mejor los riesgos psicosociales, estos son clasificados en cuatro

categorías diferentes, en primera instancia están los riesgos controlados que son las medidas más adecuadas de control o prevención existentes; por otro lado están los riesgos semicontrolados que requieren medidas de control o prevención complementarias. También se encuentran los riesgos incontrolados que son las medidas de control inexistentes o inadecuadas y por último se encuentran los riesgos indeterminados, los cuales requiere un estudio más específico para tomar las decisiones. (Boada, de Diego, Agulló & Mañas, 2005).

De este modo los factores psicosociales están divididos en diferentes tipos, que están clasificados en la organización del trabajo: como son las condiciones relacionadas con el área y la organización, las relaciones interpersonales, la información sociodemográfica, las características de personalidad, afrontamiento y por último los aspectos extralaborales donde está el uso del tiempo libre y el desplazamiento de la casa al trabajo (Osorio, 2011). En efecto se debe considerar que existen aspectos intralaborales, extralaborales o externos de los factores de riesgo psicosociales en la organización los cuales pueden llegar a afectar a las personas, dependiendo sus percepciones y experiencias, que adquieren por medio de una interrelación dinámica, los cuales se verá reflejado en su desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1984). De igual manera lo menciona Osorio (2011), en lo que se refiere a las condiciones de los trabajadores y además destaca la importancia de las redes de apoyo social y las condiciones en las que vive. Como resultado se encuentra que distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización como con la actividad laboral de los trabajadores pueden servir de antecedentes para la aparición de problemas Psicosociales, como son el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agulló & Mañas, 2005). Cabe resaltar que el riesgo psicosocial en el trabajo, es un factor que siempre ha persistido en el entorno laboral, porque la psicología de la salud ocupacional busca que

las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, gracias a sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, con el fin de alcanzar un alto rendimiento, alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo como lo argumenta Tetrick & Quick (2003) citado por Gómez (2006). Además, Salanova & Schaufeli (2004) manifiesta que esta disciplina promueve la innovación de las políticas de dirección de los recursos humanos en las organizaciones y mejorar e incrementar la salud, seguridad, motivación y bienestar de sus empleados. Del mismo modo la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) 2010, que es la Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, señala que las organizaciones no solo se deben limitar con el cumplimiento de la normatividad en cuanto a los temas de seguridad y salud en el trabajo. Además se debe fomentar que las empresas aporten activamente en el mejoramiento de la salud mental, el bienestar y la calidad de vida laboral, sin dejar a un lado las necesidades de los trabajadores, la participación en la organización y el diseño saludable de los lugares de trabajo. Con respecto a lo anterior, se debe destacar que dentro de una organización, las personas que la conforman, se deben adaptar a un ambiente que se encuentra preestablecido.

Sin embargo un riesgo al cual se ven expuestas cotidianamente las personas es al estrés laboral o burnout, definido por Maslach & Jackson (1981) como un síndrome caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y profesional. Como consecuencia de lo anterior, se ve afectada la satisfacción laboral, la implicación profesional, la eficacia y la calidad. A su vez implica afectaciones a nivel emocional en las personas como la depresión, irritación, apatía en el momento de desarrollar sus funciones laborales e interactuar con su entorno, Igualmente, su área cognitiva se encuentra comprometida cuando se genera la desaparición de expectativas y la pérdida de creatividad.

En contraste con lo mencionado previamente, Slipack (1996) argumenta que

existen dos tipos de estrés laboral los cuales son definidos como episódico, el cual ocurre momentáneamente y luego que se enfrenta o resuelve tienden a desaparecer todos los síntomas. En segunda instancia se encuentra el crónico el cual se puede presentar siempre que la persona se encuentra sometida a situaciones estresantes. Visto de esta manera y tal como lo propone la Comisión Europea, quien es el órgano ejecutivo, políticamente independiente, de la Unión Europea, manifiesta que las reacciones de estrés pueden resultar a exposiciones de factores de riesgo en el trabajo. Esto puede incluir los riesgos psicosociales y físicos, los cuales puede ser de tipo emocional, cognitivo, conductual y o de naturaleza fisiológica, es decir que las respuestas cognitivas se ven afectadas en la reducción de la atención y la percepción o falta de memoria; en lo que corresponde a las respuestas emocionales, como sentirse nervioso o irritado; en las reacciones está el comportamiento agresivo, impulsivo que lo lleva a cometer errores y las respuestas fisiológicas que están presentes en el aumento de la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la hiperventilación. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" (Shirom, 2003). Las evidencias anteriores se pueden ver plasmadas en el informe del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1985 en Ginebra, en el apartado 3.4 de la organización de las horas de trabajo, donde manifiesta que en gran medida la estructura de la forma de vida de la población activa trasciende en la salud de la persona, en efecto se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo. Estos efectos pueden manifestarse particularmente durante el sueño, en las rutinas alimentaria, la vida familiar y las actividades sociales. Por lo tanto estudios han indicado que los trabajadores por turnos se quejan de cansancio con más frecuencia que los empleados de la jornada diurna.

Dentro de esta perspectiva, una forma de contribuir a las investigaciones sobre el estrés laboral, es el estudio de Caplan & cols. (1975), donde han demostrado que la incidencia

de los problemas de salud, es más elevada entre los trabajadores manuales que entre los no manuales. De este modo se puede encontrar que en las familias de los trabajadores no manuales que tienen contacto con el público están particularmente expuestas a sufrir las consecuencias de los problemas que éstos encuentran en su trabajo Jackson & Maslach, (1981). Por consiguiente en estudios sobre las relaciones familiares, el estrés profesional y la capacidad de reacción de funcionarios de la policía, se encontró que estas personas son víctimas de estrés, medido con un inventario de las manifestaciones de abatimiento o agotamiento relacional, lo cual indicaba que regresaban más alterados y ansiosos del trabajo o por el contrario estaban irritados, tensos, angustiados y quejumbrosos; que manifestaban dificultades para dormir de noche, a pesar de la fatiga física que experimentaban. También manifestaba que estos funcionarios pasaban más tiempo alejados de sus parientes, por otro lado sus esposas expresaban que los uniformados se desinteresan de los problemas familiares y tenían menos amigos. En efecto el trabajo militar no solo afectan al uniformado, también a su familia debido a los conflictos conyugales que dan lugar a divorcios o en última instancia llegando a tal punto de agredirse física y emocionalmente, Su trabajo se torna confuso debido a la necesidad de aprobación laboral y social y en algunos casos experimentan situaciones de evitación debida a su vulnerabilidad a la cual se encuentra expuesto. Sin embargo hay que resaltar, la importancia de las estrategias que se desarrollan para adaptarse al entorno, según Lazarus & Folkman (1984) citado por Casado y Franco (2010) señalan que existen “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. Además las estrategias de afrontamiento pueden caracterizarse por ser positivas o negativas, en las primeras se pueden encontrar el apoyo, humor, hablar con otros acerca de la problemática, planeación entre otros. Por el contrario existen estrategias negativas tales como la negación, desvinculación conductual y emocional y focalizar la atención en el problema Según (Bishop, 2001) citado por Casado y Franco (2010). En otras palabras, las

estrategias de afrontamiento, ayudan a desarrollar cambios, teniendo en cuenta la condiciones del entorno y la interacción que cada persona tiene con este como lo señala Mattlin, Wethington & Kessler, (1990) citado por Amaris & cols (2013).

En Colombia una de las situaciones que ha desestabilizado el país ha sido la violencia que se ha vivido en las últimas décadas y la cual ha afectado a gran parte de la población civil, como también a las Fuerzas Militares incluyendo la Policía Nacional que constitucionalmente se define como “Un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.” (Constitución Política de Colombia (Const.) 1991, Art.218). Por esta razón los grupos armados al margen de la ley en cumplimiento de sus deberes, ha sufrido las consecuencias de la violencia relacionadas con combates, debido a sus diferentes misiones en las cuales han confrontado a grupos armados al margen de la ley, narcotraficantes y delincuencia común entre otros. Por otra lado los uniformados deben garantizar que su servicio sea satisfactorio y coherente con las expectativas de la ciudadanía, que pueden ubicar al policía en un estado de confusión acerca de cuál es el rol que exactamente debe cumplir Schaible (2006). Así como lo menciona este autor referente al rol del Policía donde se observan varias situaciones estresantes originadas principalmente por traslados, retraso de grado, tiempo de servicio y extensos horarios de trabajo que pueden afectar al estado de ánimo del uniformado. De tal manera pueden haber otros factores protectores que influyan como por ejemplo el estar expuestos diariamente a altos niveles de tensión, situaciones violentas o percepción de constante peligro físico, entre otros (Castro, 2012). En esta perspectiva "el uniformado desarrolla su labor en un entorno conflictivo, donde el límite de la marginalidad y criminalidad es una herramienta habitual de trabajo. Por ejemplo su armamento puede ocasionar un riesgo genérico que se añade como factor de estrés". Además de esta función laboral, se dan otras propias de la organización, asociadas a la

relación entre los funcionarios y de ellos con la ejecución del trabajo policial, que estas se traducen en fatiga física, psíquica y en general todas las consecuencias del estrés (Sánchez, 2001). Dicho lo anterior, el estrés que adquiere el uniformado se puede desencadenar debido a sus actividades de vigilancia los cuales pueden afectar su integridad física, donde su vida se ve amenazada cotidianamente (Arredondo, 1998). Es así que por aspectos como los mencionados anteriormente, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) 1993, que es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. (Abril 2012); señala que la actividad policial es la segunda ocupación con la tasa más alta de homicidio, después de los taxistas, esto debido a que su trabajo es considerado, una ocupación dura, con un nivel de esfuerzo, responsabilidad y exposición a acontecimientos dolorosos, de manera que el tipo de función que realiza o está expuesto a tal punto de perder su vida en ejercicio de su labor. Por consiguiente el Instituto de Ciencias y Tecnología de la Universidad de Manchester 2007), sitúa a los policías en segunda posición en nivel de estrés profesional, detrás de los mineros (Casalnova & Di Martino 1994). Así mismo lo menciona el autor Ashel (2000), citado por Pinear & Rothman (2005) quien expresa que el hacer cumplir la ley es una de las ocupaciones más estresantes en el mundo. Por lo anterior según la investigación realizada por Diepa & Domínguez (2003) con policías españoles, sobre riesgos profesionales del policía local en el desempeño de sus funciones, se encontró que el estrés está en primer lugar, le siguen las lesiones físicas y los contagios sexuales y las heridas por armas de fuego tal como lo argumenta Pérez (1992) citado por Brufao (1994) quien concluye que los policías constituyen uno de los grupos profesionales con mayor frecuencia de suicidios, no solo en España sino también en otros países. También se encontró otro estudio realizado en el país México sobre la frecuencia de burnout en Policías, el cual concluyó que este síndrome puede afectar tanto al individuo como a toda la organización ocasionándole problemas emocionales, de ansiedad, sentimientos de impotencia, irritabilidad, sentimientos de alienación, también se evidencia una actitud

negativa exhibiendo apatía, conducta agresiva, dependencia al alcohol o problemas familiares; e índices somáticos como alteraciones cardiovasculares, problemas inmunológicos, sexuales, musculares, digestivos, en cuanto a la organización, puede implicar el deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, tendencia al abandono de la organización, aumento de conflictos interpersonales (Gil-Monte & Peiró, 1997). Además, se observan varias situaciones estresantes tales como traslados, retraso de grado, tiempo de servicio y extensos horarios de trabajo que pueden afectar al estado de ánimo del trabajador. De manera semejante puede haber otros factores de riesgo que influyen como es el estar expuestos diariamente a altos niveles de tensión, situaciones violentas o percepción de constante peligro físico, entre otros. (Castro, 2012). A pesar de esto los policía deben adaptarse a su entorno laboral involucrándose en su rol de trabajo, implementando todo el aprendizaje obtenido en el transcurso de su entrenamiento para su incorporación, sintiéndose satisfechos por haber realizado su labor al haber cumplido con su deber (Owusu, 1999). Sin embargo para lograr una adecuada adaptación al entorno laboral, se debe desarrollar estrategias de afrontamiento, las cuales Lazarus & Folkman (1986; p. 164) definen como “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” sin embargo se pueden emplear ante situaciones estresantes dirigidas al problema y a la emoción, destacando la importancia de esta última debido a su efecto sobre los conflictos que exigen un nivel mayor cognitivo y en aquellas situaciones que no se pueden solucionar o que no pueden controlar, utilizando diferentes estrategias dependiendo el tipo de problema a resolver. (Lazarus & Folkman, 1986). En consecuencia, los uniformados se ven expuestos en su cotidianidad a diferentes afecciones, según el Ministerio de Defensa (2016) en las estadísticas de los últimos cinco años, donde se realiza un seguimiento al número de combatientes heridos, tal como se evidenció en el año 2011, donde 1341 uniformados fueron lesionados durante su labor. Para el 2012, el número aumentó a 1502 en comparación al anterior. Seguido a

este, durante el 2013 las estadísticas mostraron que la violencia dejó secuelas en las vidas de 1475 uniformados, aunque el 2014 la cifra descendió a 1247. Es así que en el transcurso del 2015 la cuantía de combatientes incrementó a 1260. Actualmente, se registra que el primer periodo del presente año dejó un saldo de 792 heridos como consecuencia de los combates.

De igual manera, se realiza un seguimiento la cantidad de uniformados muertos a causa de la violencia, teniendo en cuenta el mes de enero hasta julio anualmente, por ejemplo durante este periodo en el año 2011, el número de asesinados fue de 1341; sin embargo para el año 2012 la cifra aumentó significativamente a 1502. Para el 2013, la cantidad de uniformados ejecutados fue de 1475, como se consta disminuyeron los fallecidos e incluso se reflejó para el siguiente año, donde el total de víctimas fue de 1247. Durante el 2015, las cifras de bajas aumentaron a 1260, en contraste con el anterior año. Por último el primer periodo de 2016, se encontró que 792 uniformados fallecieron en combate; Aunque la cantidad de uniformados asesinados logró disminuir, la cantidad sigue siendo significativa, demostrando que su labor conlleva diferentes riesgos que pueden ocasionar hasta su muerte (MinDefensa, 2016). La búsqueda de evidencias, como estas estadísticas constatan que los uniformados se ven expuestos a situaciones, las cuales dejan secuelas en sus vidas y en la de sus familiares. Por ende el entorno donde se desenvuelven, no es propicio para su bienestar y su salud mental tal como lo menciona la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) 2010, la cual argumenta que el origen de estas afectaciones provienen del entorno donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo, las cuales no pueden ser tolerables para la mayoría de los trabajadores. De la misma manera, los factores de riesgo psicosocial son consecuencia de un trastorno de estrés postraumático. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1984 y los criterios del CIE-10, el trastorno de estrés postraumático surge como una respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante o a una situación, breve o duradera, de naturaleza

excepcionalmente amenazante o catastrófica, que causarían por sí mismo malestar generalizado en casi todas las personas (ej. Catástrofes naturales o producidas por el ser humano, combates, accidentes graves, presenciar una muerte violenta, ser víctima de un crimen, entre otros), también se encuentran otras consecuencias más comunes que dependen de sus percepciones y experiencias, que adquieren por medio de una interrelación dinámica, como son: el sufrir un elevado estado de ansiedad, e irritabilidad, predisposición a dar respuestas de alarma ante estímulos menores, pesadillas, imágenes invasivas que aparecen repetidamente que generan altos niveles angustia, sensación de extrañeza e irrealidad, tristeza, desesperanza, vivencias de culpa por haber sobrevivido o no haber podido evitar el peligro, donde como consecuencia de estos factores, llegan a afectarlos, lo cual estará reflejado en su desempeño laboral. Organización Mundial de la Salud (OMS) 1984.

Además de todo lo mencionado anteriormente, los policías en Colombia con frecuencia se encuentran expuestos al suicidio, como se registró en el año 2011, en una investigación donde se concluyó, que existe una tasa de once suicidios por cada cien mil uniformados, (Forensis, 2012). De acuerdo con lo anterior, Miralles & Cano (2009) argumentan que el suicidio se puede presentar en los combatientes debido a la carencia de sentido a la vida, la falta de adaptación a los diferentes entornos y situaciones de la vida, la necesidad de conservar su libertad; también se destaca la solvencia económica, la constante depresión que se genera a partir de su entorno laboral, el cual lo percibe de manera hostil, entre otros. El Riesgo Psicosocial en los uniformados están asociados a una gran cantidad de factores ambientales, debido a esta situación se puede encontrar como estos factores psicosociales están involucrados en el comportamiento del uniformado siendo estos desencadenantes de alteraciones en su salud mental, y las cuales actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993) por lo anterior se puede identificar como están determinados por la actividad y las diferentes situaciones de estrés, en primera instancia podemos encontrar el Consumo de

Alcohol el cual es uno de los factores más relevantes en el comportamiento del uniformado de la Policía Nacional del cual se desencadenan y se presentan diferentes tipos de agresión físicos y psicológicos por parte del uniformado hacia su entorno familiar; También se encuentra el consumo de sustancias donde el uniformado activo coloca en riesgo sus actividades laborales y sociales; por otro lado se encuentra la presencia reiterada del juego de suerte y azar a tal punto de volverse una conducta patológica, colocando en riesgo la economía personal y familiar y por último está el ausentismo laboral que a partir de las anteriores manifestaciones planteadas está asociado a las diferentes excusas colocadas por los uniformados (Derek, 2005). A su vez la Resolución número 1075 (1992) manifiestan como la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora. De la misma manera los Servicios de Salud Mental han identificado los diferentes grados o categorías en los que no hay riesgo mayor en términos del ejercicio de una carrera policial, cómo son los auxiliares Regulares o Auxiliares Bachilleres, dejando a un lado los demás grados (Grieger, 2006). Por lo anterior la Policía Nacional mediante el sistema de estímulos para el personal de la organización y basada en la Resolución No. 03157 del 6 de septiembre de 2011, plantea el ámbito del bienestar social: donde “la Institución se apropia de ese concepto como el conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los servidores públicos y su familia, para que en su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad, satisfacción y desarrollo humano integral, para que incidan significativamente en el comportamiento y desempeño del individuo; por esta razón se debe brindar un ambiente apropiado para que el personal mantenga altos niveles de satisfacción, de disposición y compromiso, evolucionando armónicamente en las dimensiones del ser humano.” Del mismo modo el Ministerio de Protección Social establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés

ocupacional, por medio de la evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente, de las diferentes situaciones de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Resolución 2646 de 2008). Por dicha razón se plantearon los lineamientos generales, para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional en el Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y Policía Nacional, con el objetivo de preservar y proteger a las personas con el fin de mejorar la salud del personal activo, garantizando las condiciones de trabajo y así mismo fomentar la cultura de seguridad, previniendo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Acuerdo 025, 2003, art. 2). De acuerdo a lo anterior, se evidencia que los factores de riesgo psicosocial que se presentan en la actividad policial, influyen de manera significativa en el rendimiento y satisfacción laboral y como consecuencia genera diferentes tipos de actitudes frente a su trabajo.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación que se realizará será bajo un enfoque empírico analítico, que estará bajo la supervisión y dirección del doctor Carlos Garavito Ariza y la cual es perteneciente a un proyecto de investigación generativa titulado Diseño del Perfil del Riesgo psicosocial en combatientes Colombianos, por lo tanto el objetivo de dicho documento será el determinar las causas que están ocasionando el estrés en los combatientes, el nivel de motivación y las posibles consecuencias en su desempeño laboral (Hernández; Fernández; Baptista, 1998). Considerando lo anterior, se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, desarrollada por la Universidad Pontificia Javeriana (2010). Para llevar a cabo este estudio se realizará un muestreo no probabilístico, donde se seleccionarán personas que cumplan con los criterios y los objetivos de la investigación.

Para llevar a cabo esta investigación se extrajo una población de una población inicial de 158.000 uniformados en la cual se realizó una primera etapa de valoración a 211

uniformados en donde se extrajeron los datos pertenecientes de las personas que participaron en la prueba, donde finalmente participaron 6 Agentes de la Policía Nacional de Colombia, con edades entre los 25 a los 45 años, que hacen parte de la Escuela de Suboficiales de la policía nacional de Colombia con rango de Capitanes ; a estas personas se les aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, de mutuo acuerdo donde se garantizará la confidencialidad de la información suministrada como lo estipula la ley 1090 del 2006 del Código Deontológico del Psicólogo.

4.1. INSTRUMENTOS

La prueba realizada por la Universidad Pontificia Javeriana, El Ministerio de la Protección Social, y el subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales y la cual fue publicada Julio de 2010, tiene como objetivo evaluar las condiciones laborales, las cuales pueden perjudicar la salud del trabajador. En efecto, el cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y puede ser aplicada de forma individual o colectiva, consta de dos formas la A (aplicable a los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos) y la B (aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos). De acuerdo con la investigación, la forma A corresponde a los objetivos propuestos en este documento; El cuestionario que se utilizará está conformado por 123 ítems y cuenta con un tiempo de aplicación estimado de 28 minutos (promedio), donde se evaluarán dimensiones relacionadas con el liderazgo, relaciones sociales, las demandas y el control sobre el trabajo y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización. En atención con la problemática, este cuestionario tiene como finalidad identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población, el cual va dirigido a todos aquellos trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, donde se pretende medir datos generales como la información sociodemográfica y la información

ocupacional del trabajador por medio de fichas, hasta realizar análisis psicosociales en los puestos de trabajo, evaluaciones de factor de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés a través de guías y cuestionarios, además esta prueba es integral debido a que logra establecer si existe presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral determinando el nivel de riesgo.

4.2. PROCEDIMIENTO

Se llevó a cabo las siguientes fases:

➤ FASE 1:

Selección del Tema de interés con el asesor de tesis, por consiguiente se continuó con la toma de decisión del título de la investigación.

➤ FASE 2

Se analizó la importancia y relevancia del tema en cuanto a los aportes académicos y sociales, realizando una búsqueda bibliográfica en base de datos especializada.

➤ FASE 3

Se planteó el objetivo de la investigación y el curso de la investigación,

➤ FASE 4

Se escogió el método de investigación, en este caso cuantitativo, para el cumplimiento de los objetivos.

➤ FASE 5

Búsqueda del instrumento adecuado para la aplicación: en este paso escogimos el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral la forma A diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana.

➤ FASE 6

Se les informó de la prueba y se les presentó el consentimiento informado para que posteriormente si estaban de acuerdo lo firmaran.

➤ **FASE 7**

Se recolectaron los datos por medio de un instrumento llamado Cuestionario de riesgos psicosociales intralaborales

➤ **FASE 8**

Análisis e interpretación de datos: Se comenzó a introducir los datos en el programa SPSS para la correspondiente presentación y sustentación de los resultados.

5. RESULTADOS

Los resultados del cuestionario aplicado nos permitió evaluar el riesgo psicosocial intralaboral como el estrés al que se encuentran enfrentados estos uniformados en su entorno laboral, en el cual se logró evidenciar que el 100% de los uniformados presenta algún tipo de riesgo psicosocial debido a la actividad realizada en su ocupación como agentes de seguridad estatal en donde se refleja presentan un nivel de riesgo alto en cuanto al liderazgo con un 60,4 % el cual implica que no se establece una relación social entre los superiores y sus colaboradores, de manera que termina influyendo de manera negativa en la forma de trabajar y en el ambiente laboral. En cuanto al control sobre el trabajo con un 67,9% lo que significa que no tiene la posibilidad de tomar decisiones e influir en los aspectos relacionados con su área de trabajo, además no tienen iniciativa y autonomía para desarrollar habilidades y conocimientos. Por otro lado, en lo que corresponde a las demandas del trabajo con un 62,5% se pudo evidenciar que por las demandas y condiciones de trabajo relacionadas con sus jornadas pueden influir negativamente en su aspecto emocional como mental los sujetos y en recompensas 100% debido a que sienten que la retribución de estima, la compensación psicológica, sus esfuerzos laborales no son reconocidos y tampoco su posición social tanto en la organización como fuera de esta.

5.1 TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

		VAR00001
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

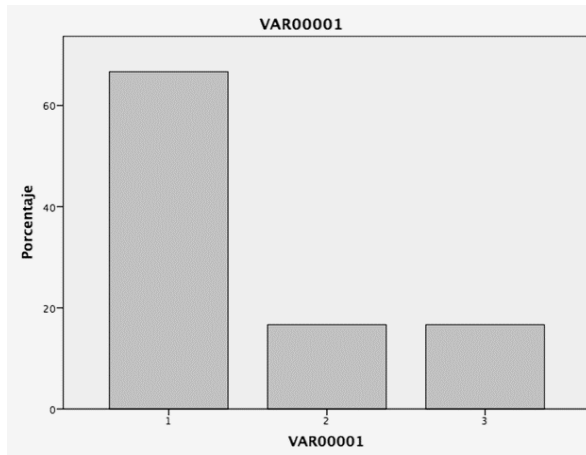
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

VAR00001

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	4	66,7	66,7	66,7
2	1	16,7	16,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7 de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

		VAR00002
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

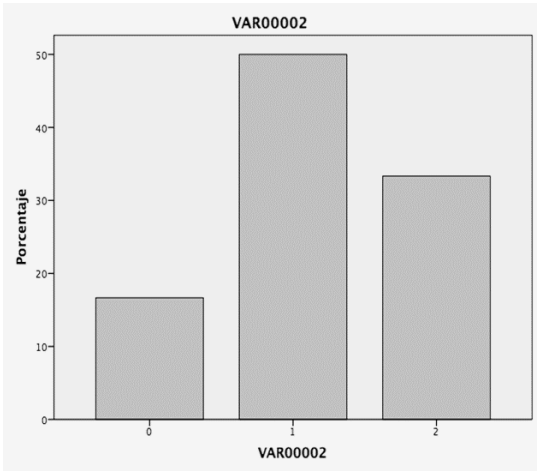
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que

hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

VAR00002				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 2. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja

mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00003
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,549
Varianza		2,400

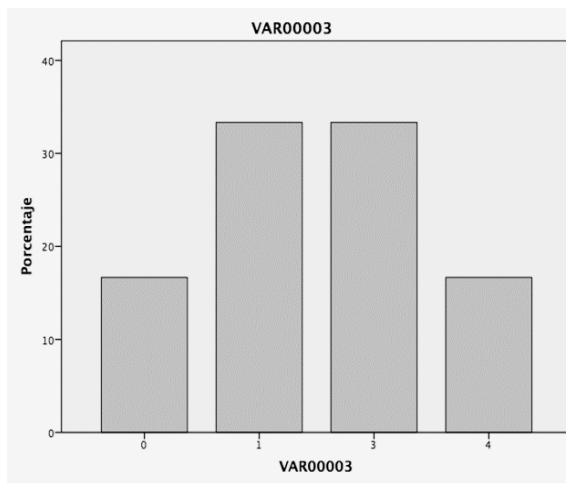
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,549 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00003

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca) y la número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 4. . Demandas ambientales y de esfuerzo físico

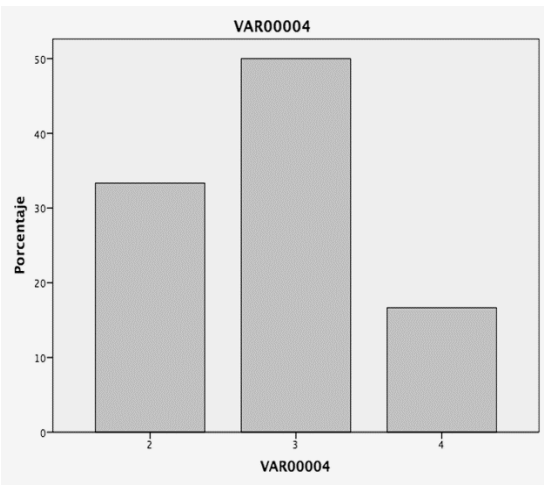
		VAR00004
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00004				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	33,3	33,3	33,3
	3	50,0	50,0	83,3
	4	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	

Figura 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00005
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

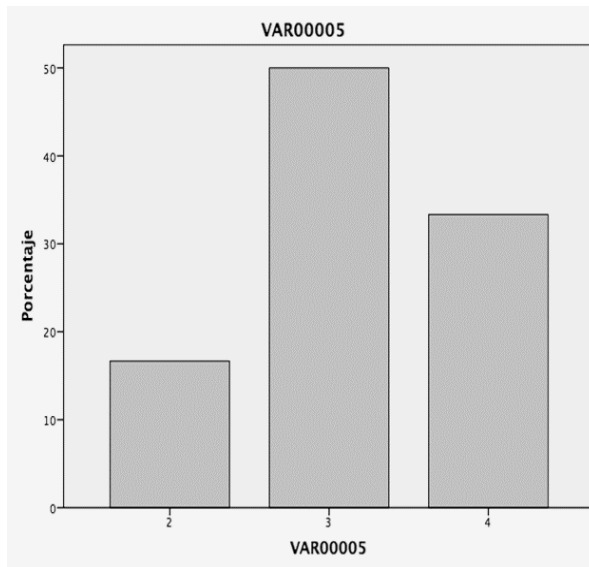
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00005

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	3	50,0	50,0	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 6. . Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00006
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

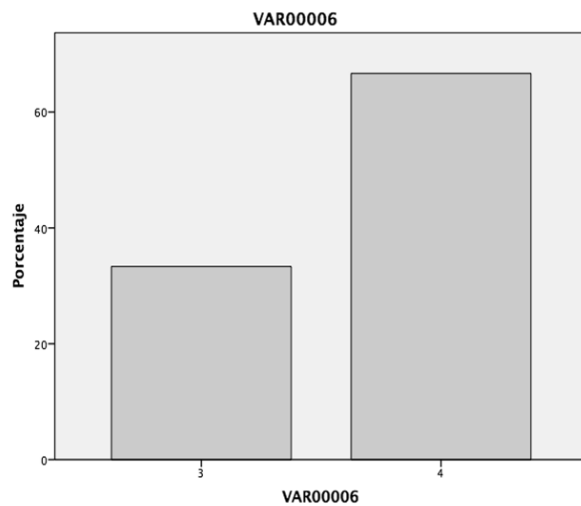
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00006

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	33,3	33,3	33,3
Válidos	4	4	66,7	66,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00007
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		,50
Desv. típ.		1,265
Varianza		1,600

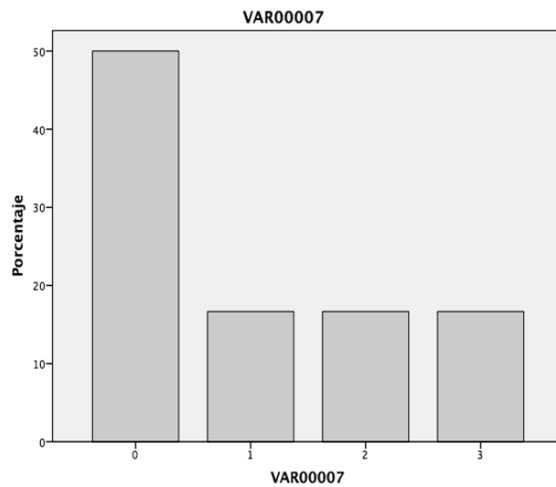
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,265 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00007

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	3	50,0	50,0	50,0
1	1	16,7	16,7	66,7
Válidos 2	1	16,7	16,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 7. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 0 (nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00008
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

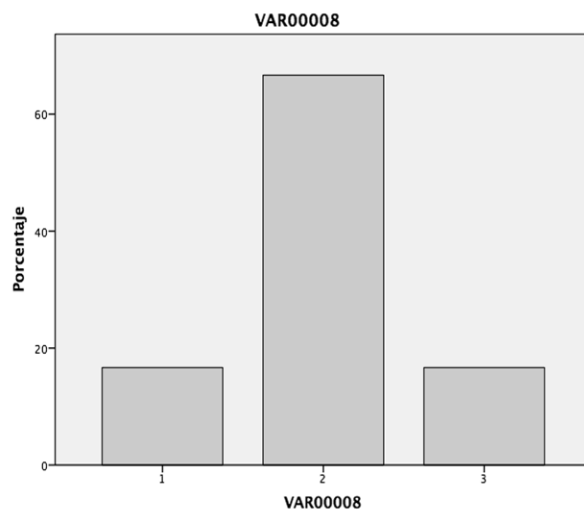
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00008

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	4	66,7	66,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 9. . Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00009
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

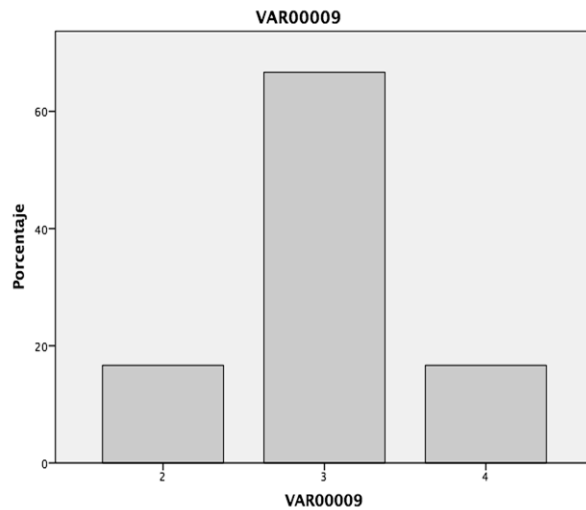
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00009

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	4	66,7	66,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00010
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,50
Desv. típ.		,983
Varianza		,967

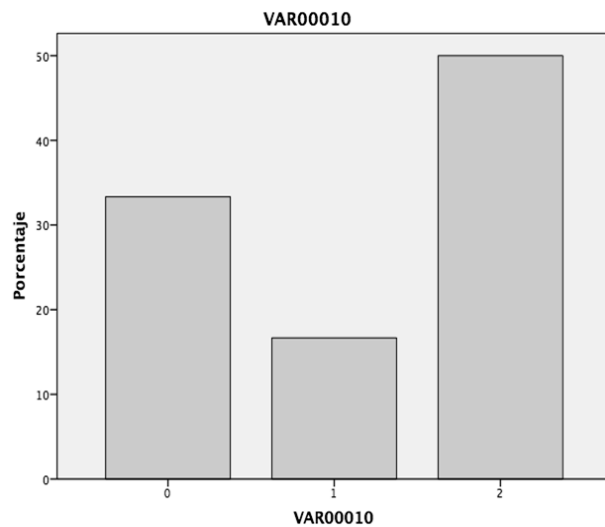
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,983 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00010

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	2	33,3	33,3	33,3
1	1	16,7	16,7	50,0
2	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 11. . Demandas ambientales y de esfuerzo físico

		VAR00011
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,211
Varianza		1,467

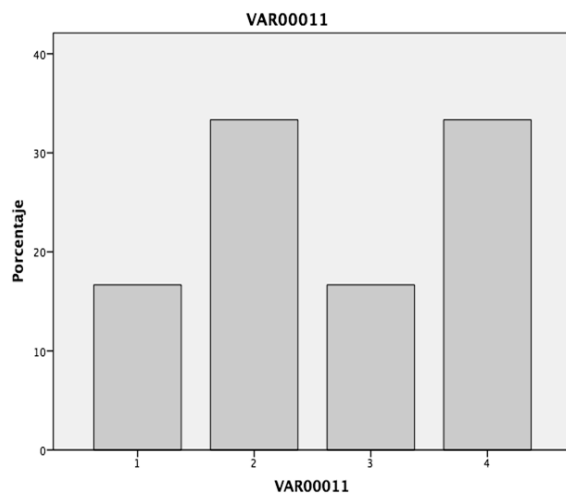
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,211 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

VAR00011

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	1	16,7	16,7	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y otros 33,3% participantes se identificaron con la número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada

Tabla 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

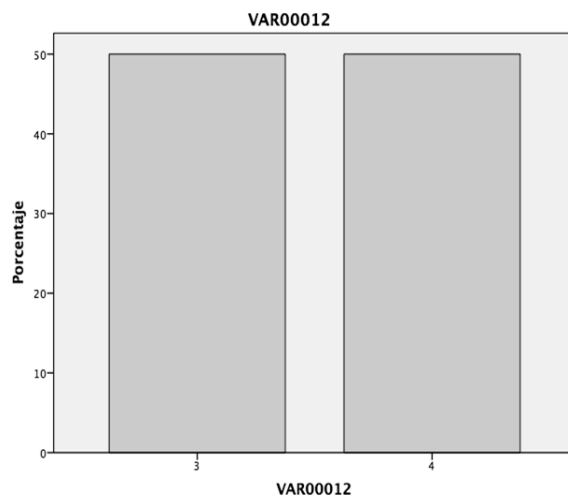
		VAR00012
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

VAR00012				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 12. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 50,0% (casi siempre) y otros 3 participantes se identificaron con la número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 13. Demandas cuantitativas.

		VAR00013
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

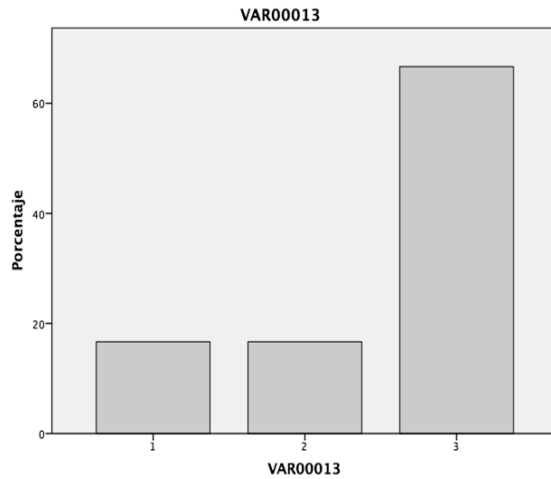
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 13. Demandas cuantitativas.

VAR00013

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 13. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 14. Demandas cuantitativas

		VAR00014
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,983
Varianza		,967

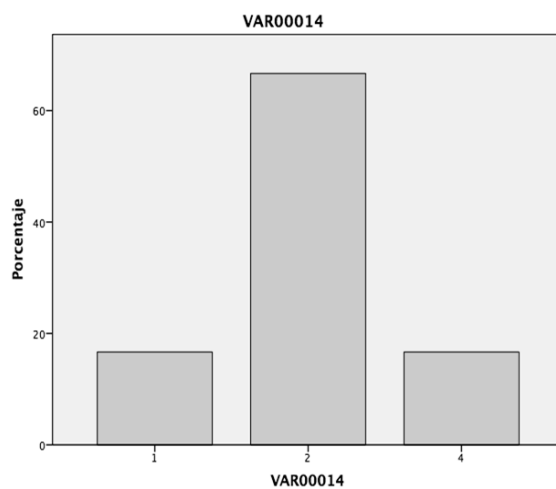
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,983 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 14. Demandas cuantitativas.

VAR00014

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	4	66,7	66,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 14. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 15. Demandas cuantitativas.

		VAR00015
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,894
Varianza		,800

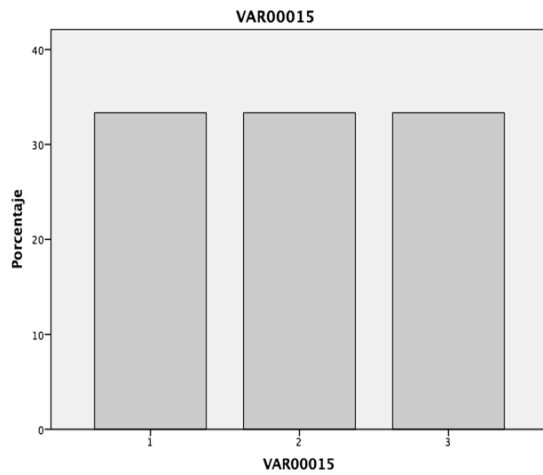
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,894 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 15. Demandas cuantitativas.

VAR00015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	2	33,3	33,3	33,3
2	2	33,3	33,3	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 15. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), otros 33,3% de los participantes se identificaron con la número 2 (algunas veces) y los últimos 33,3% respondieron la opción número 3 (casi siempre), la cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 16. Demandas de carga mental

		VAR00016
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

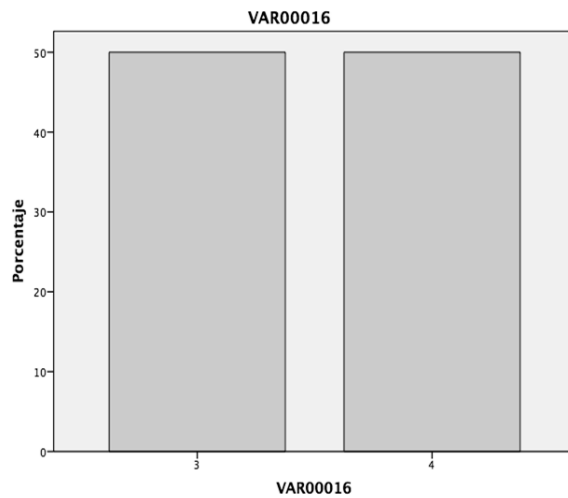
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 16. Demandas de carga mental

VAR00016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 16. Demandas de carga mental.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y otros 3 participantes se identificaron con la número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 17. Demandas de carga mental.

		VAR00017
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

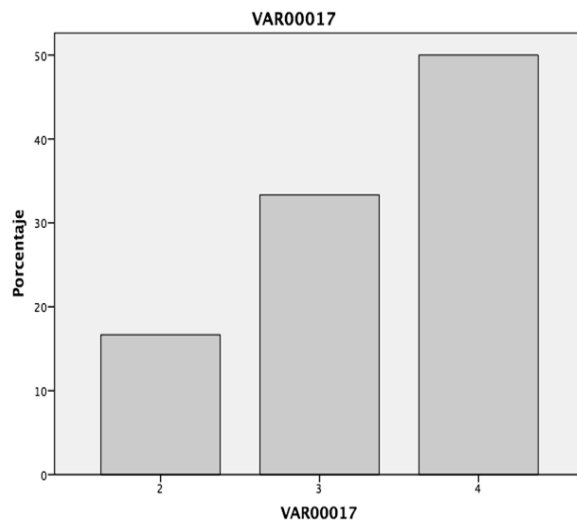
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 17. Demandas de carga mental.

VAR00017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	2	33,3	33,3	50,0
4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 17. Demandas de carga mental.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 18. . Demandas de carga mental.

		VAR00018
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

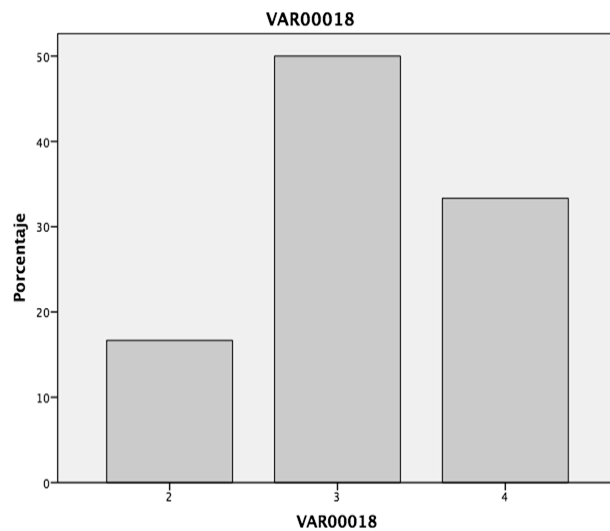
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 18. Demandas de carga mental.

VAR00018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2	1	16,7	16,7	16,7
3	3	50,0	50,0	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 18. Demandas de carga mental.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00019
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

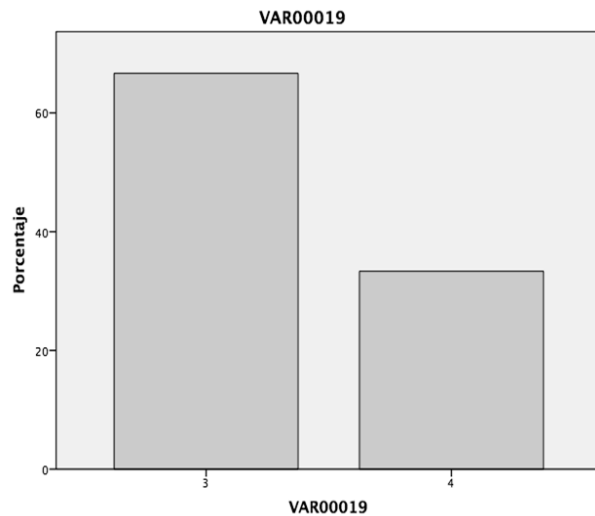
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	4	66,7	66,7	66,7
	4	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 19. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 20. Demandas de carga mental.

		VAR00020
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

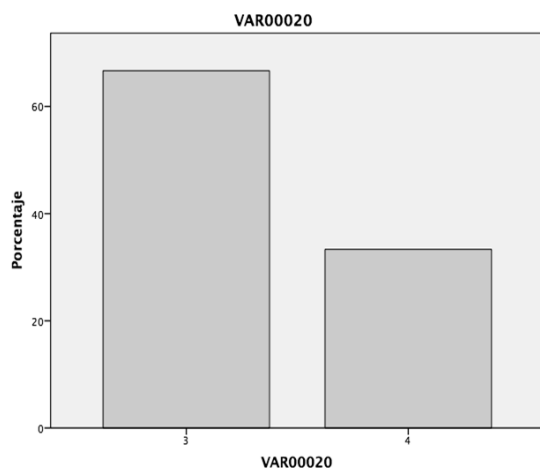
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 20. Demandas de carga mental.

VAR00020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	4	66,7	66,7	66,7
Válidos 4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 20. Demandas de carga mental.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 21. Demandas de carga mental.

		VAR00021
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

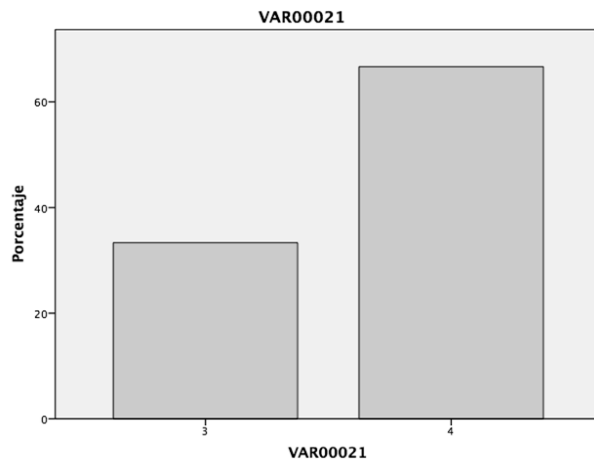
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 21. Demandas de carga mental.

VAR00021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2	33,3	33,3	33,3
	4	4	66,7	66,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 21. Demandas de carga mental.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00022
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

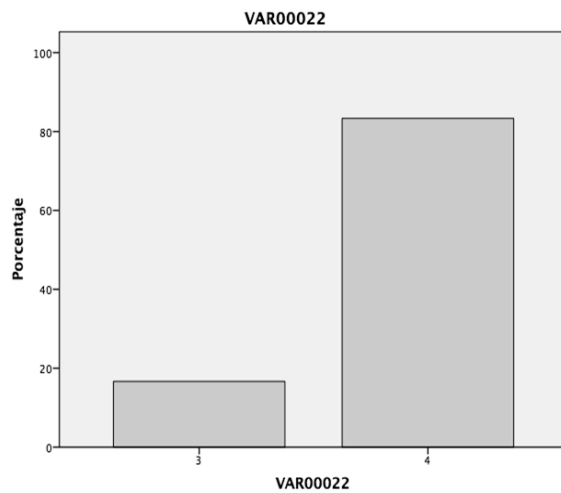
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 4	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 23. . Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00023
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,095
Varianza		1,200

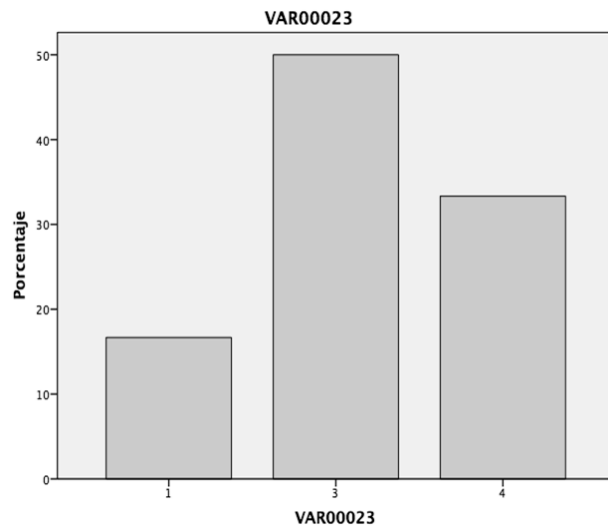
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,095 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 23. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
3	3	50,0	50,0	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 23. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00024
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

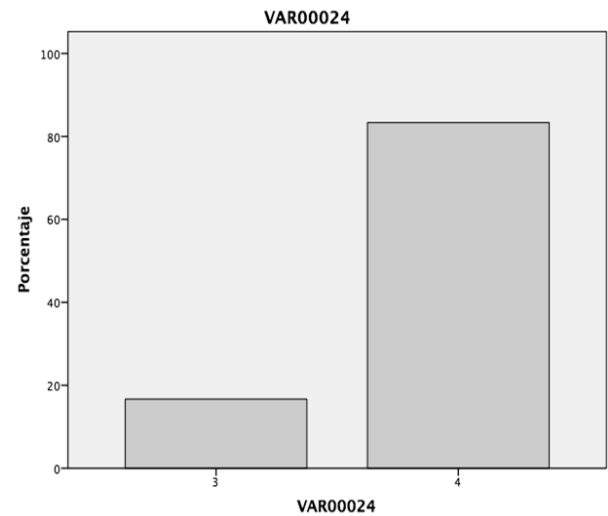
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00024

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 4	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 24. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00025
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

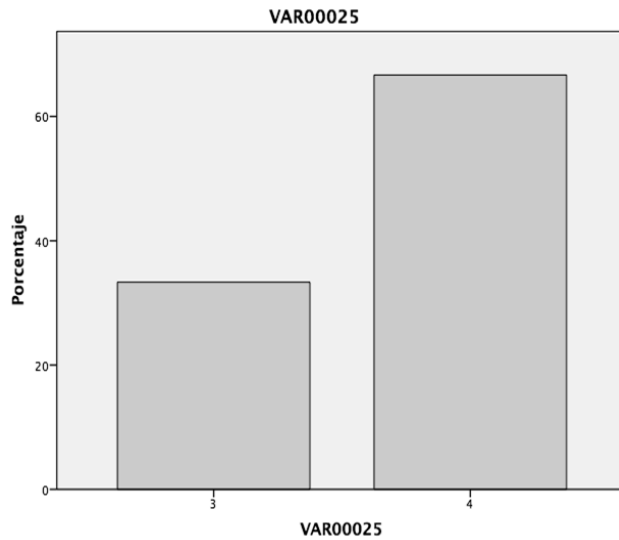
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00025

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2	33,3	33,3	33,3
	4	4	66,7	66,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 25. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.

		VAR00026
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

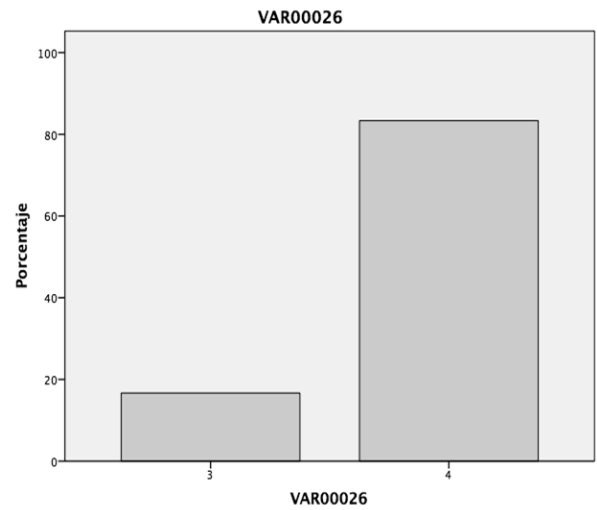
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.

VAR00026

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 4	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 26. Exigencias de responsabilidad del cargo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 27. Consistencia del rol.

		VAR00027
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,983
Varianza		,967

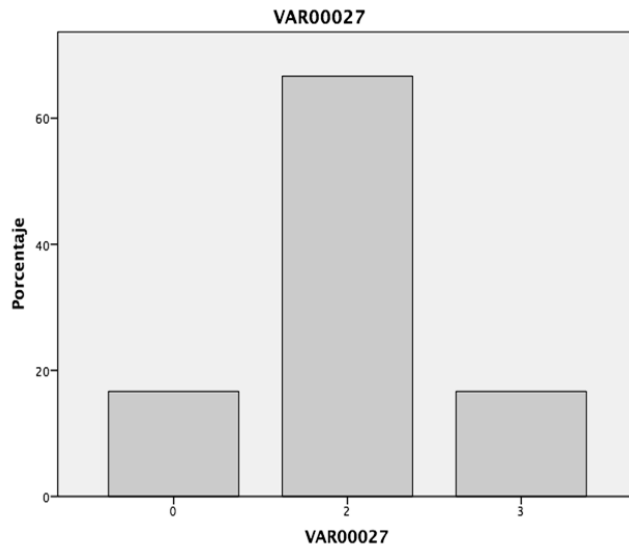
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,983 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 27. Consistencia del rol.

VAR00027

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
2	4	66,7	66,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 27. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 28. Consistencia del rol.

		VAR00028
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,50
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100

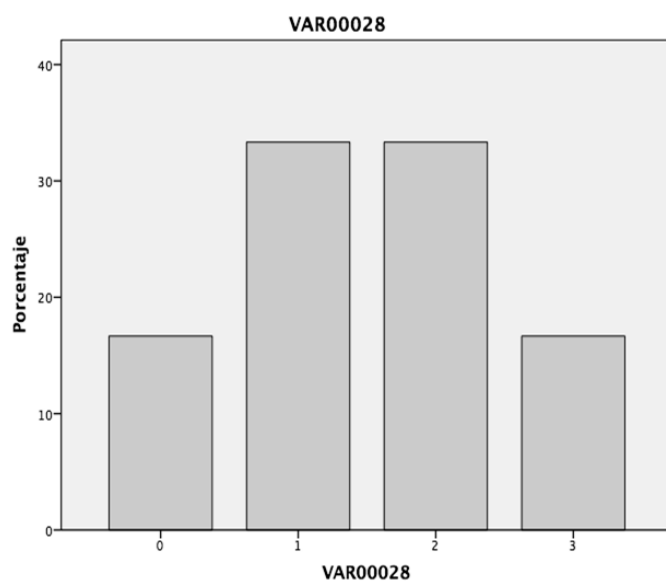
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,049 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 28. Consistencia del rol.

VAR00028

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 2	2	33,3	33,3	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 28. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% participantes se identificaron la opción de respuesta número 1(casi nunca), las

cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 29. Consistencia del rol.

		VAR00029
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

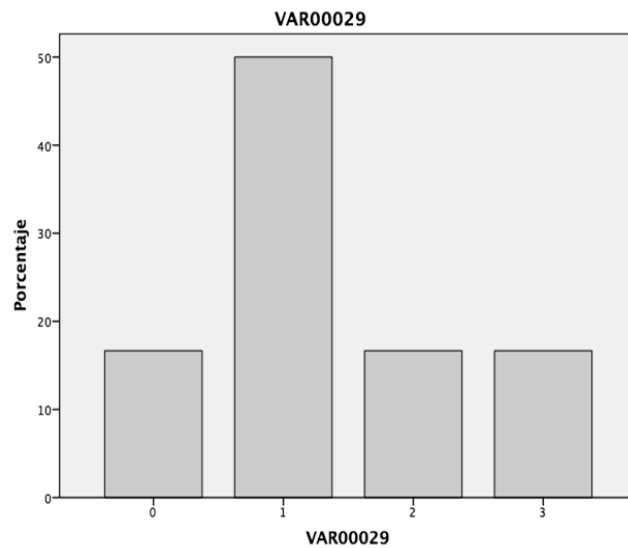
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 29. Consistencia del rol.

VAR00029

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
Válidos 2	1	16,7	16,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 29. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 16,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 30. Consistencia del rol.

		VAR00030
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,169
Varianza		1,367

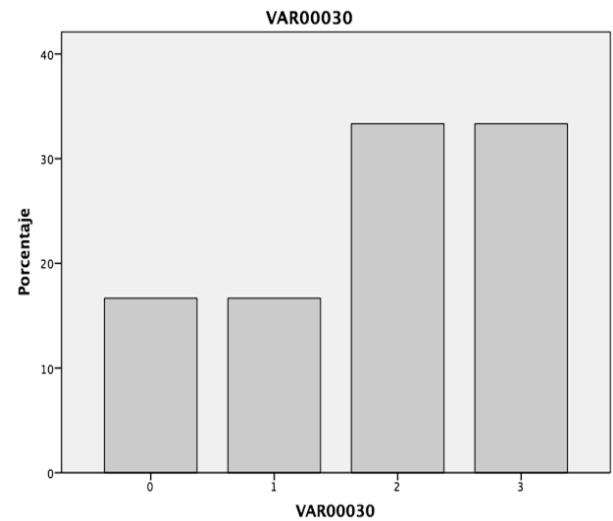
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,169 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 30. Consistencia del rol.

VAR00030

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 2	2	33,3	33,3	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 30. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros

33,3% participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 31. Demandas de la jornada de trabajo.

		VAR00031
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. Típ.		,548
Varianza		,300

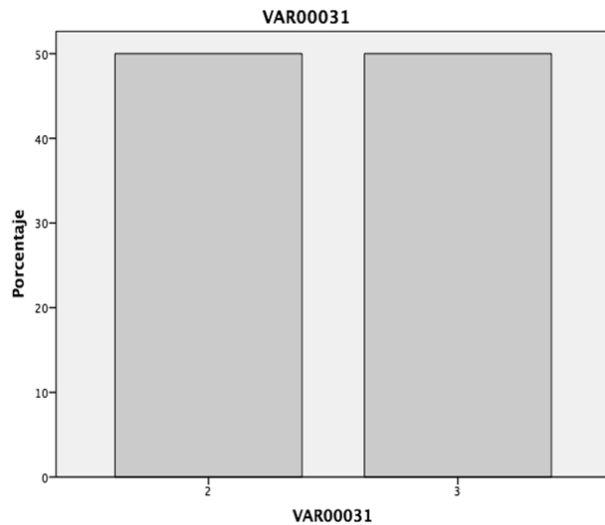
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 31. Demandas de la jornada de trabajo.

VAR00031

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3	50,0	50,0	50,0
Válidos	3	3	50,0	50,0	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 31. Demandas de la jornada de trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y el otro 50,0% participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 32. Demandas cuantitativas.

		VAR00032
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

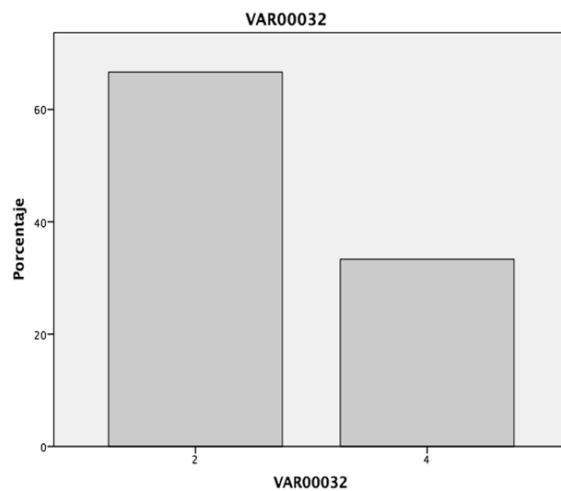
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 32. Demandas cuantitativas.

VAR00032

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	4	66,7	66,7	66,7
Válidos 4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 32. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 33. Demandas de la jornada de trabajo.

		VAR00033
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

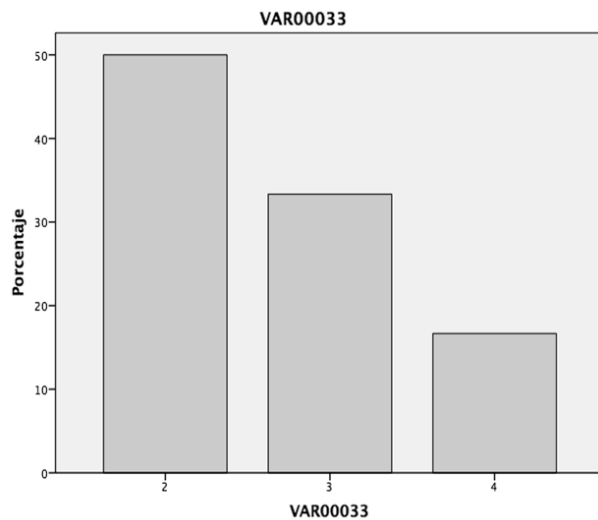
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 33. Demandas de la jornada de trabajo.

VAR00033

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 33. Demandas de la jornada de trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 34. Demandas de la jornada de trabajo.

		VAR00034
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

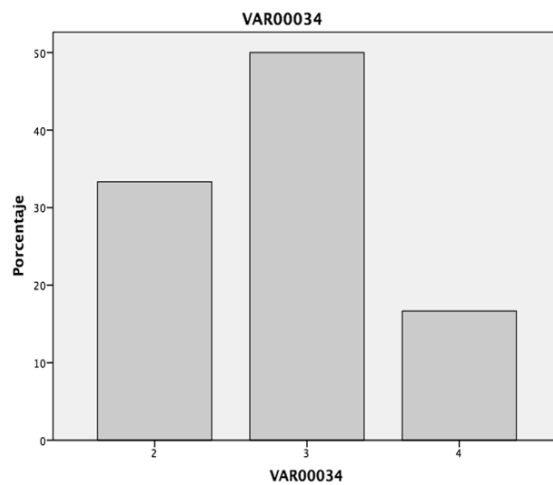
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 34. Demandas de la jornada de trabajo.

VAR00034

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 34 Demandas de la jornada de trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

		VAR00035
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

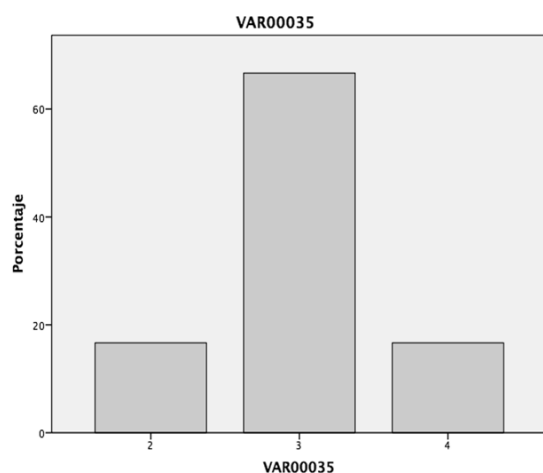
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

VAR00035

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	4	66,7	66,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 35. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

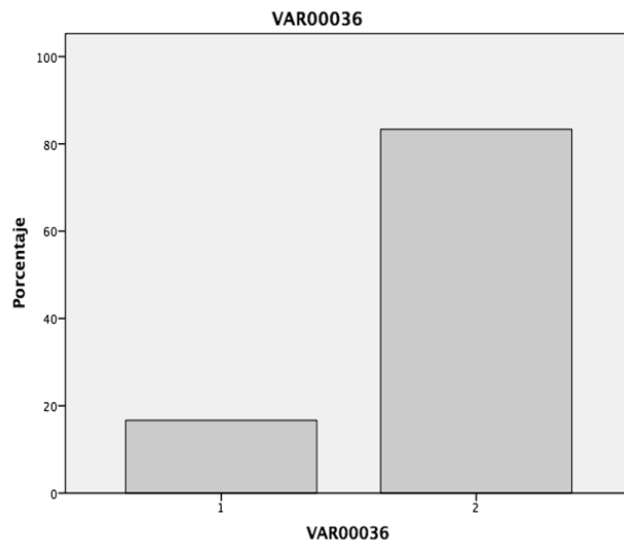
		VAR00036
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

VAR00036				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 2	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 36. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

		VAR00037
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

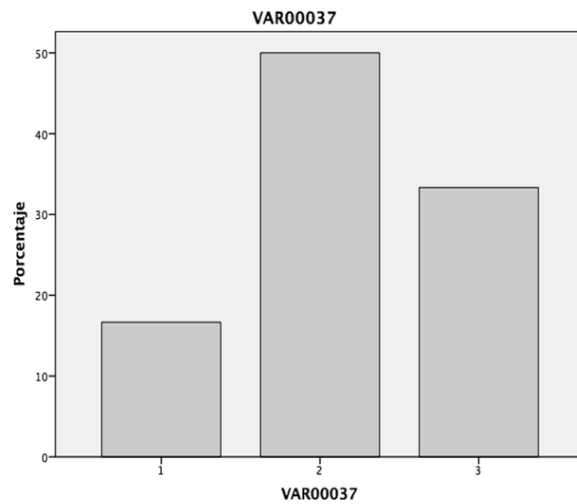
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

VAR00037

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	3	50,0	50,0	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 37. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

		VAR00038
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

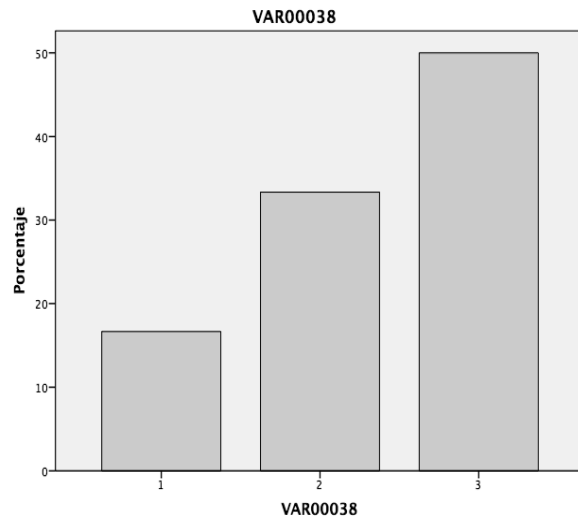
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.

VAR00038

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 38. Influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

		VAR00039
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

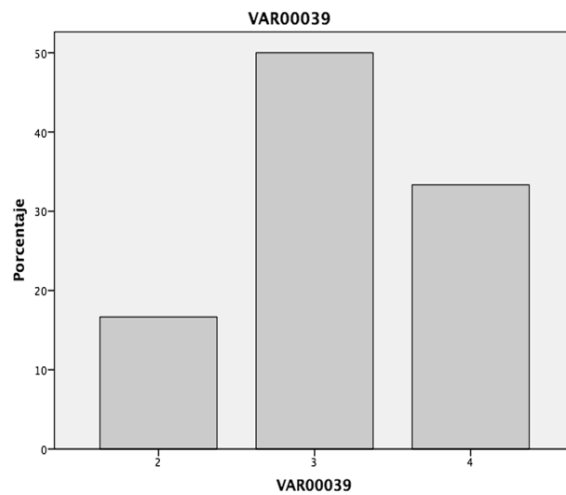
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

VAR00039

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	3	50,0	50,0	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 39. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

		VAR00040
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

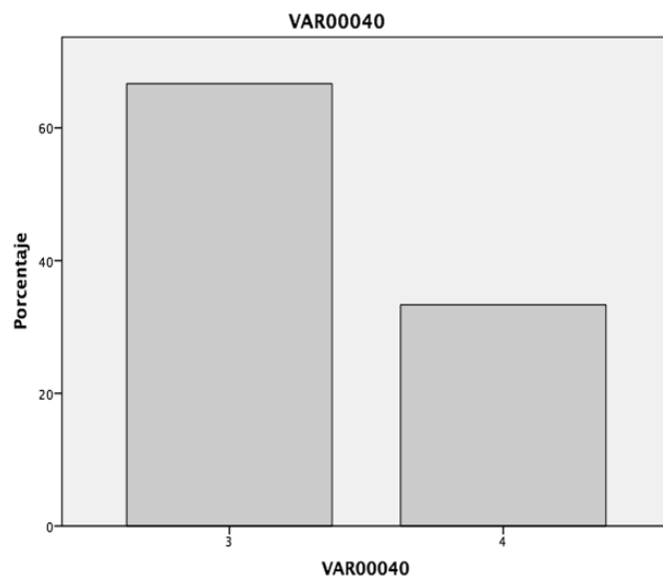
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

VAR00040

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	4	66,7	66,7	66,7
Válidos 4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

		VAR00041
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

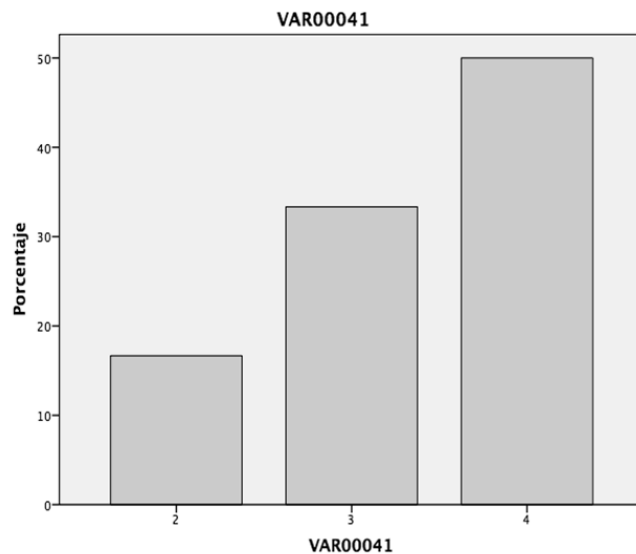
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

VAR00041

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	2	33,3	33,3	50,0
4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 41. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

		VAR00042
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,169
Varianza		1,367

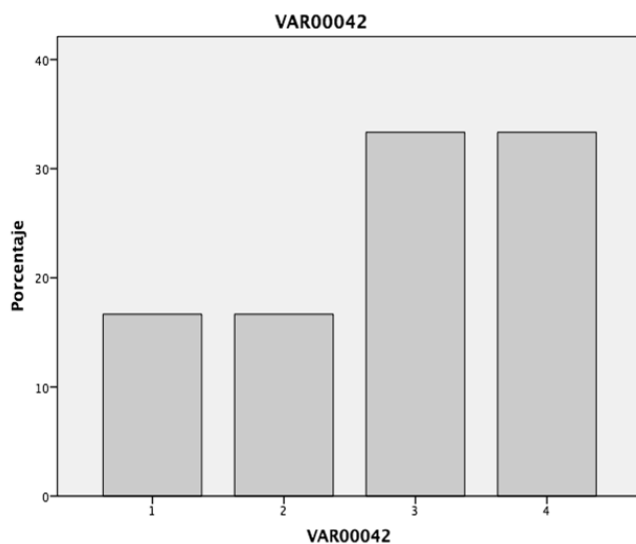
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,169 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

VAR00042

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 3	2	33,3	33,3	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 42. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros

33,3% participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 43. Demandas cuantitativas.

		VAR00043
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100

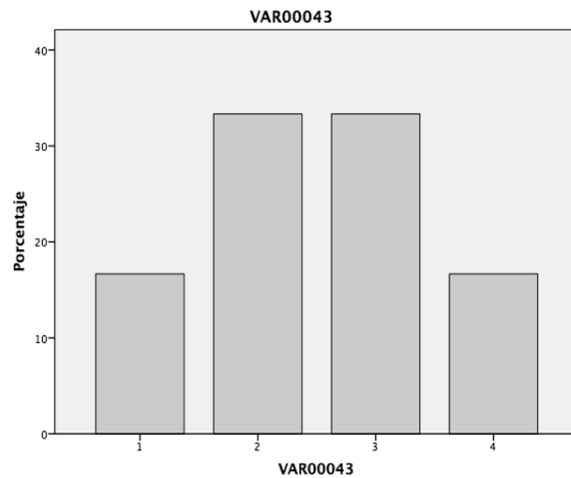
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,049 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 43. Demandas cuantitativas.

VAR00043

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 43. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 44. Control y autonomía sobre el trabajo.

		VAR00044
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100

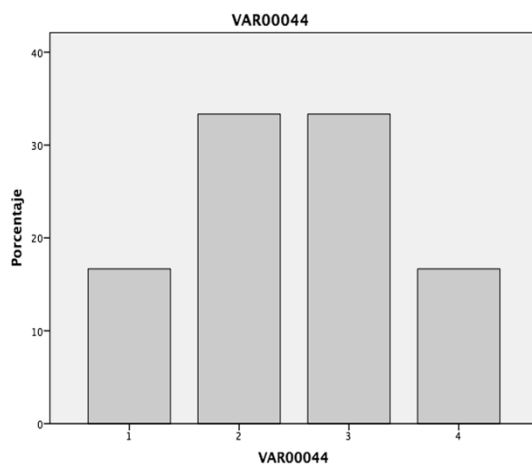
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,049 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 44. Control y autonomía sobre el trabajo.

VAR00044

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 44. Control y autonomía sobre el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 45. Control y autonomía sobre el trabajo.

		VAR00045
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

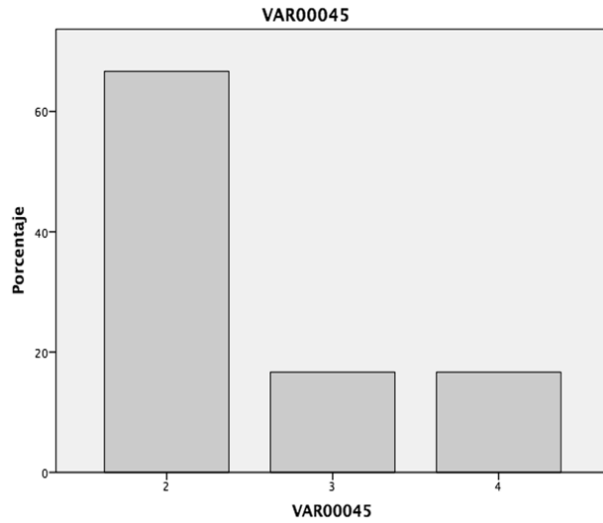
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 45. Control y autonomía sobre el trabajo.

VAR00045

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	4	66,7	66,7	66,7
3	1	16,7	16,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 45. Control y autonomía sobre el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 46. Control y autonomía sobre el trabajo.

		VAR00046
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

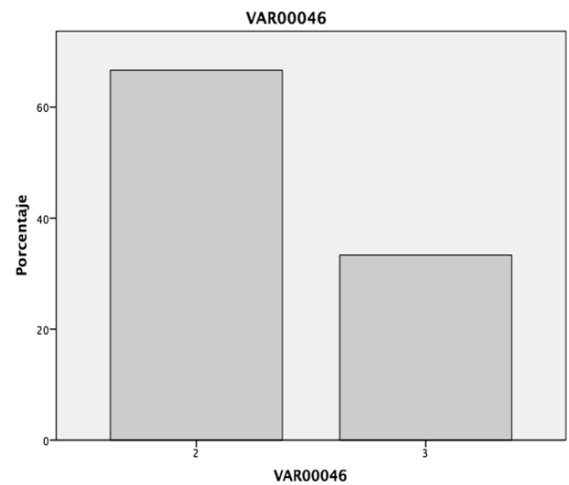
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 46. Control y autonomía sobre el trabajo.

VAR00046

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	4	66,7	66,7	66,7
Válidos 3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 46. Control y autonomía sobre el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 47. Demandas cuantitativas.

		VAR00047
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

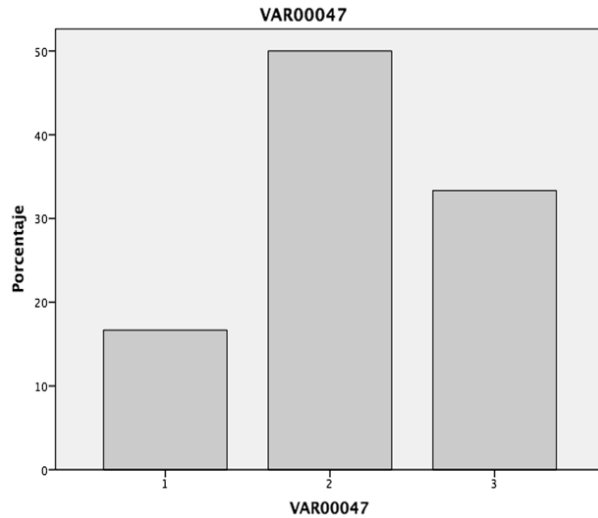
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 47. Demandas cuantitativas.

VAR00047

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	3	50,0	50,0	66,7
Válidos 3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 47. Demandas cuantitativas.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 48. Participación y manejo al cambio.

		VAR00048
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

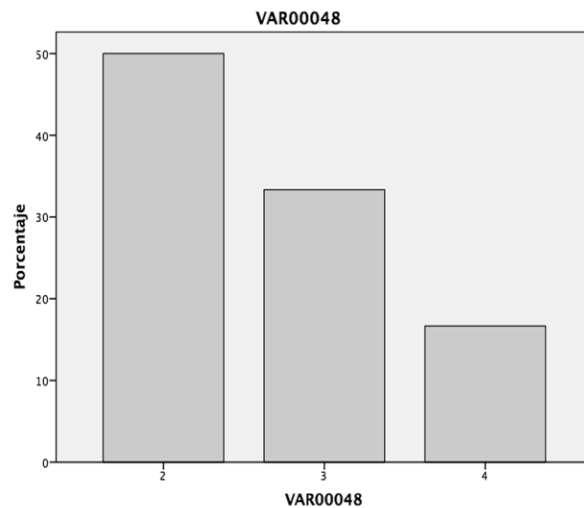
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 48. Participación y manejo al cambio.

VAR00048

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 48. Participación y manejo al cambio.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 49. Participación y manejo al cambio.

		VAR00049
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

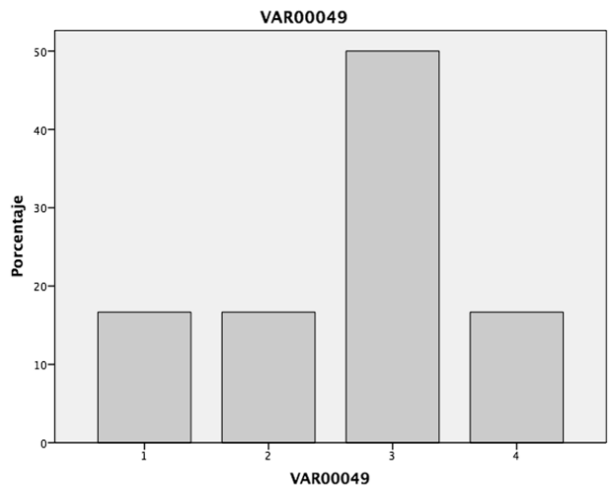
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 49. Participación y manejo al cambio.

VAR00049

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 49. Participación y manejo al cambio.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 50. Participación y manejo al cambio.

		VAR00050
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,894
Varianza		,800

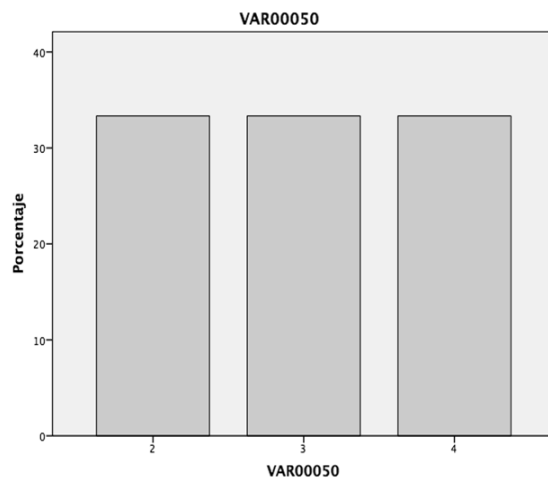
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,894 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 50. Participación y manejo al cambio.

VAR00050

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	2	33,3	33,3	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 50. Participación y manejo al cambio.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), otros 33,3% participantes se identificaron con la número 2 (algunas veces) y los últimos 33,3% respondieron la opción número 3(casi siempre), la cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 51. Participación y manejo al cambio.

		VAR00051
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100

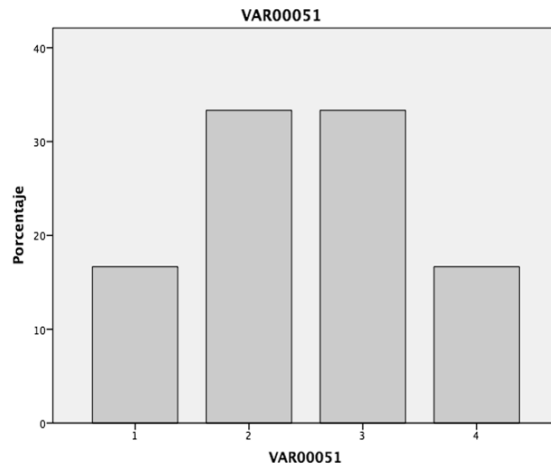
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,049 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 51. Participación y manejo al cambio.

VAR00051

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	1	16,7	16,7	16,7
	2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos	3	2	33,3	33,3	83,3
	4	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 51. Participación y manejo al cambio.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 52. Consistencia del rol.

		VAR00052
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

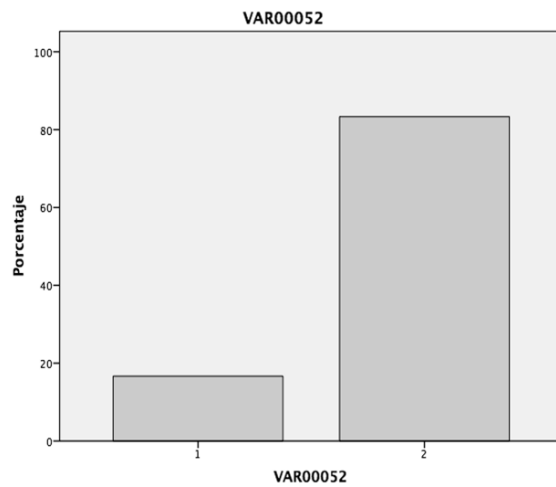
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 52. Consistencia del rol.

VAR00052

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 2	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 52. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 53. Claridad del rol.

		VAR00053
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

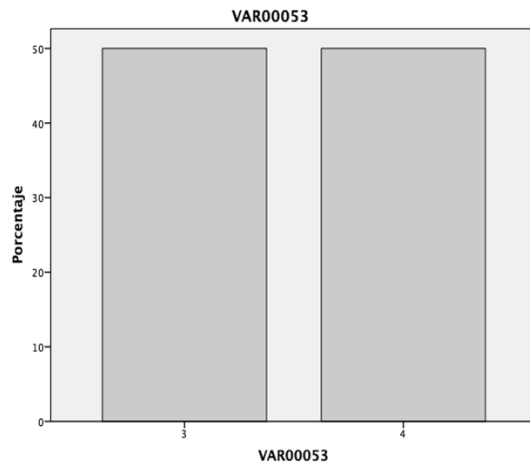
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 53. Claridad del rol.

VAR00053

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	3	50,0	50,0	50,0
	4	3	50,0	50,0	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 53. Consistencia del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50,0% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 54. Claridad del rol.

c		VAR00054
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

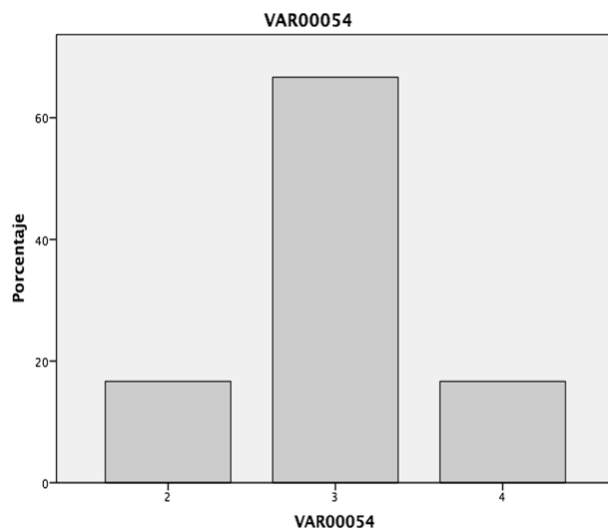
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 54. Claridad del rol.

VAR00054

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2	1	16,7	16,7	16,7
3	4	66,7	66,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 54. Claridad del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 55. Claridad del rol.

c	VAR00055
N	6
Válidos	
Perdidos	0
Mediana	3,50
Desv. típ.	,548
Varianza	,300

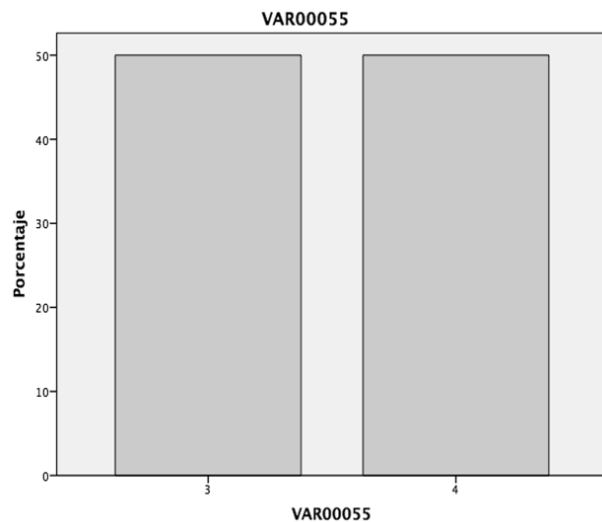
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 55. Claridad del rol.

VAR00055

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 55. Claridad del rol



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50,0% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 56. Claridad del rol.

C		VAR00056
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

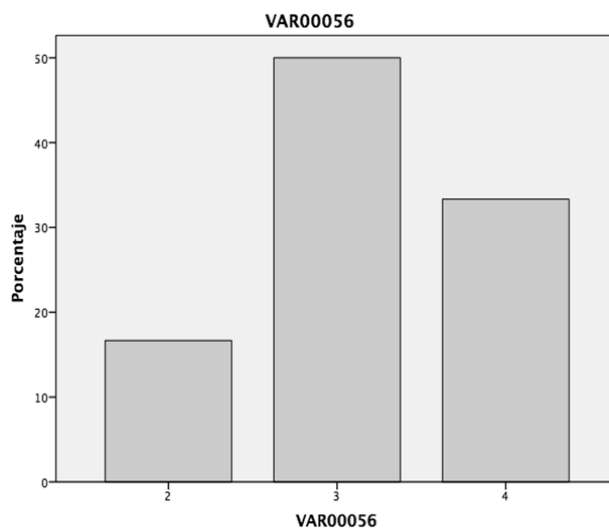
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 56. Claridad del rol.

VAR00056

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	3	50,0	50,0	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 56. Claridad del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 57. Claridad del rol.

c	VAR00057
N	6
	0
Mediana	4,00
Desv. típ.	,516
Varianza	,267

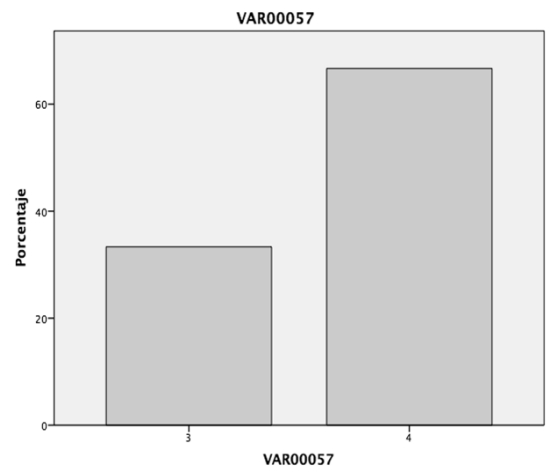
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 57. Claridad del rol.

VAR00057

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	2	33,3	33,3	33,3
Válidos 4	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 57. Claridad del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 58. Claridad del rol.

c		VAR00058
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

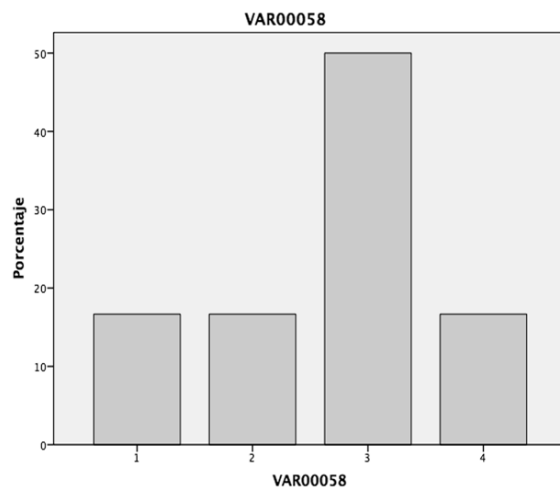
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 58. Claridad del rol.

VAR00058

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 58. Claridad del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 59. Claridad del rol.

c		VAR00059
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

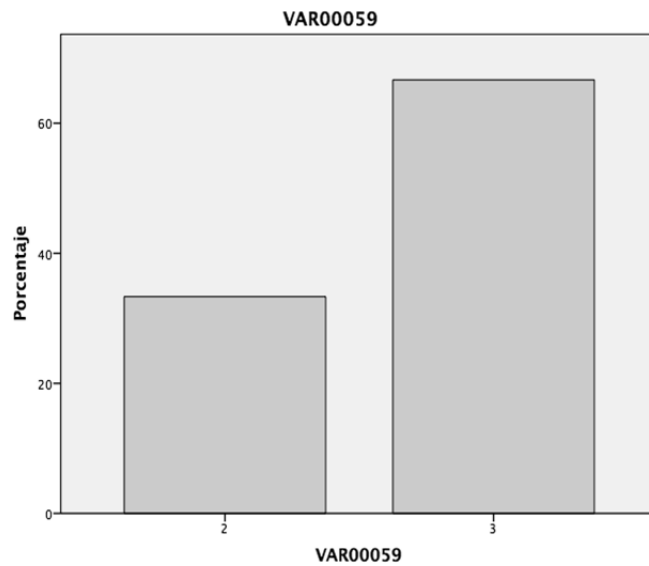
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 59. Claridad del rol.

VAR00059

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
Válidos 3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 59. Claridad del rol.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 60. Capacitación

c		VAR00060
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

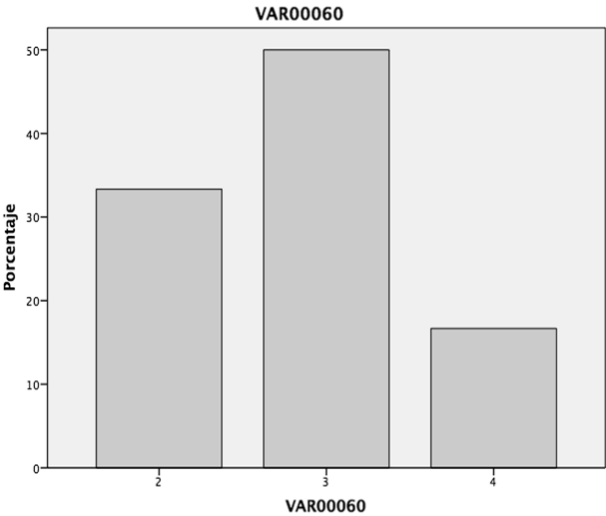
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 60. Capacitación

VAR00060

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 60. Capacitación.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 61. Capacitación

C	VAR00061
N	6
Válidos	
Perdidos	0
Mediana	2,50
Desv. típ.	1,211
Varianza	1,467

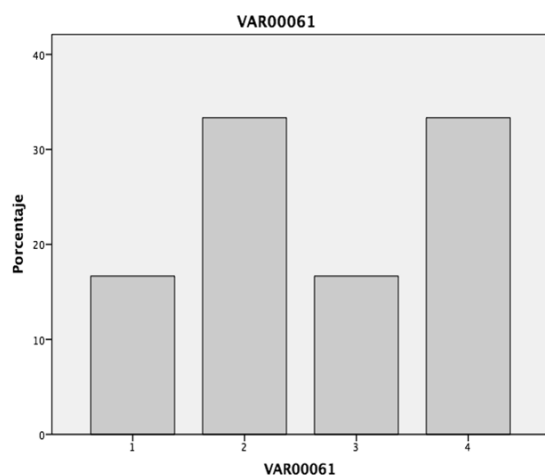
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,211 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 61. Capacitación

VAR00061

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	1	16,7	16,7	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 61. Capacitación.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 62. Capacitación

c		VAR00062
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

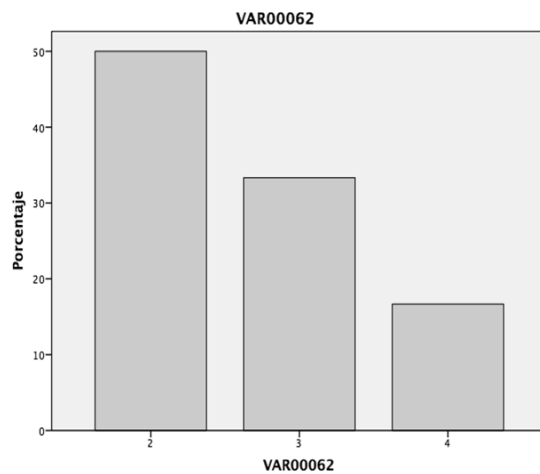
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 62. Capacitación

VAR00062

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 62. Capacitación.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 63. Características de liderazgo.

c	VAR00063
N	Válidos 6
	Perdidos 0
Mediana	3,00
Desv. típ.	,408
Varianza	,167

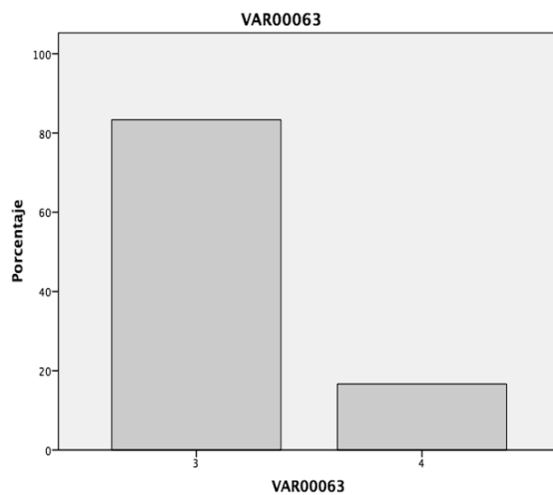
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 63. Características de liderazgo.

VAR00063

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	5	83,3	83,3	83,3
Válidos 4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 63. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 64. Características de liderazgo.

c		VAR00064
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

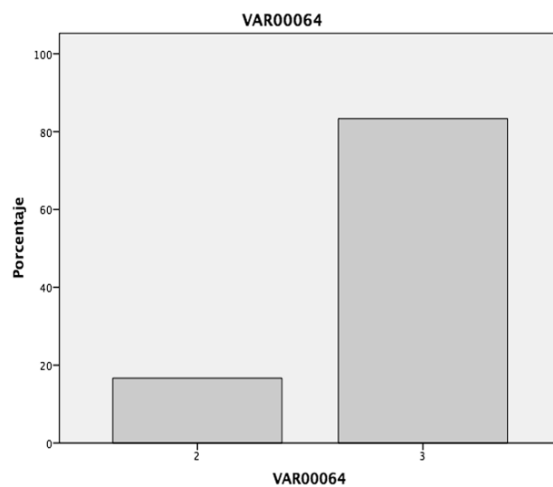
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 64. Características de liderazgo.

VAR00064

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 3	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 64. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 65. Características de liderazgo.

c	VAR00065
N	6
	0
Mediana	3,00
Desv. típ.	,753
Varianza	,567

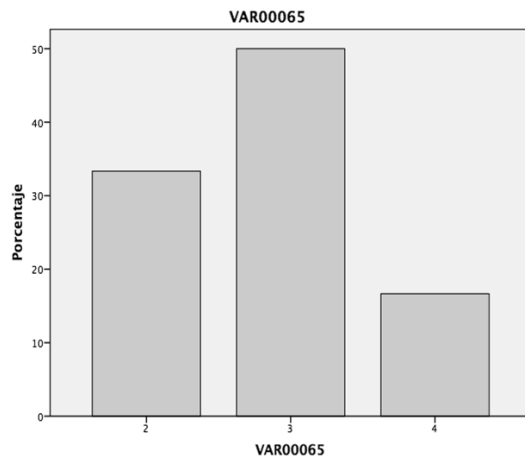
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 65. Características de liderazgo.

VAR00065

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 65. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 66. Características de liderazgo.

c		VAR00066
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

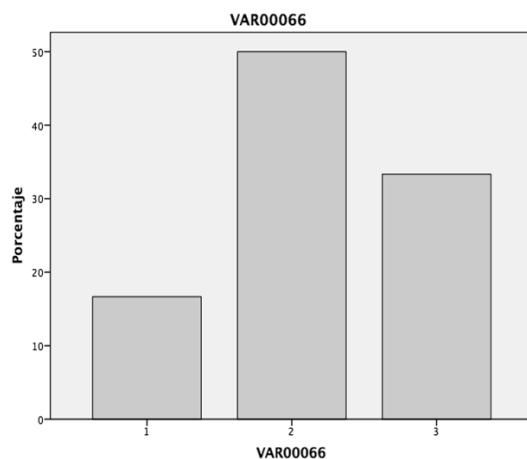
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 66. Características de liderazgo.

VAR00066

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	3	50,0	50,0	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 66. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 67. Características de liderazgo.

c	VAR00067
N	6
Válidos	
Perdidos	0
Mediana	2,50
Desv. típ.	,816
Varianza	,667

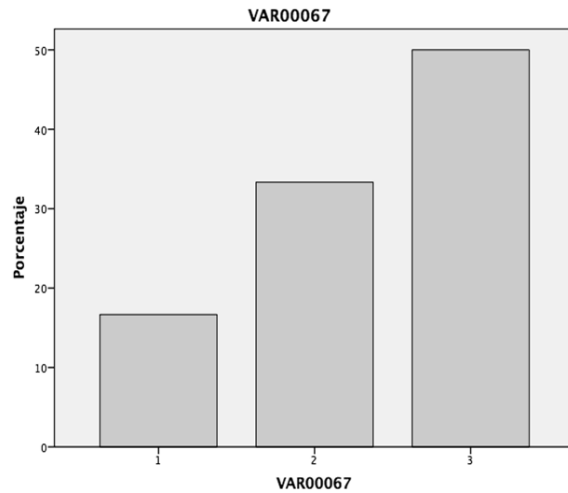
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 67. Características de liderazgo.

VAR00067

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 67. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 68. Características de liderazgo.

c		VAR00068
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

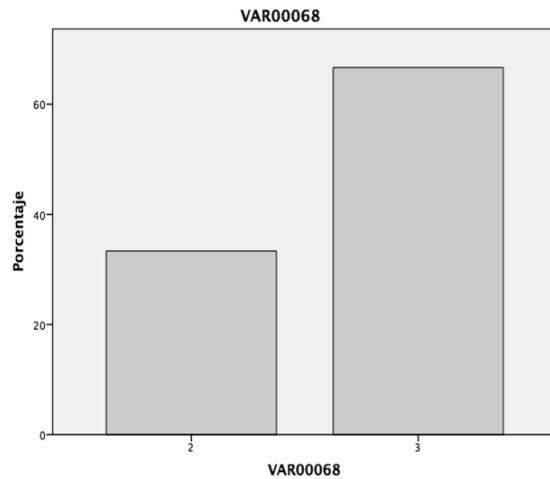
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 68. Características de liderazgo.

VAR00068

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
Válidos 3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 68. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 69. Características de liderazgo.

c		VAR00069
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

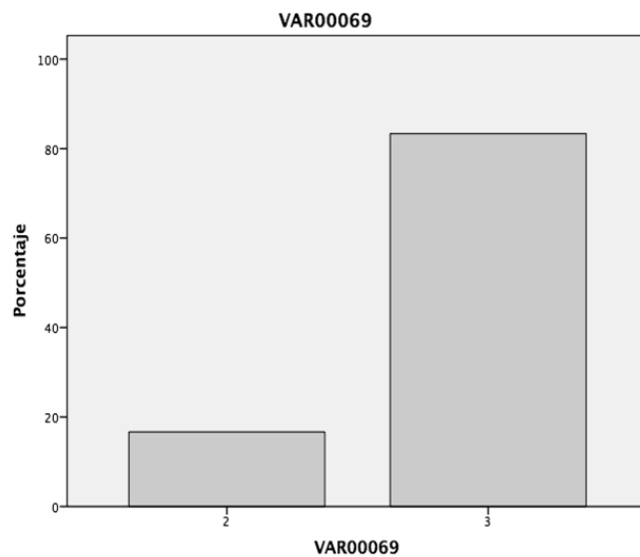
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 69. Características de liderazgo.

VAR00069

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 3	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 69. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 70. Características de liderazgo.

c		VAR00070
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

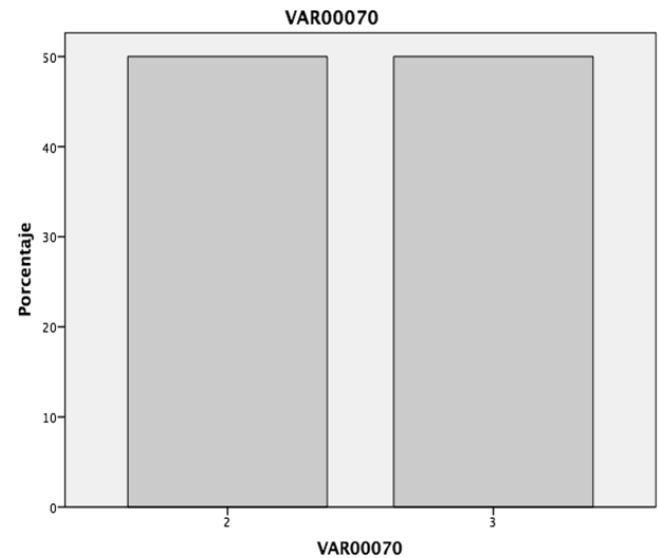
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 70. Características de liderazgo.

VAR00070

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 70. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 50% participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 71. Características de liderazgo.

c	VAR00071
N	6
	0
Mediana	2,00
Desv. típ.	,837
Varianza	,700

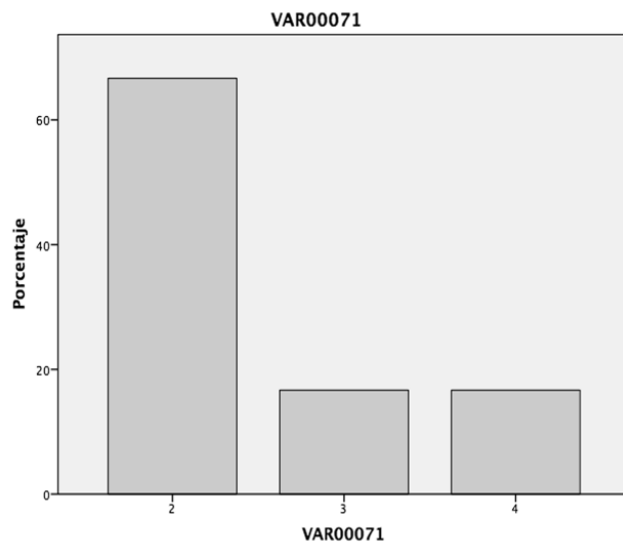
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 71. Características de liderazgo.

VAR00071

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	4	66,7	66,7	66,7
3	1	16,7	16,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 71. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 72. Características de liderazgo.

c		VAR00072
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

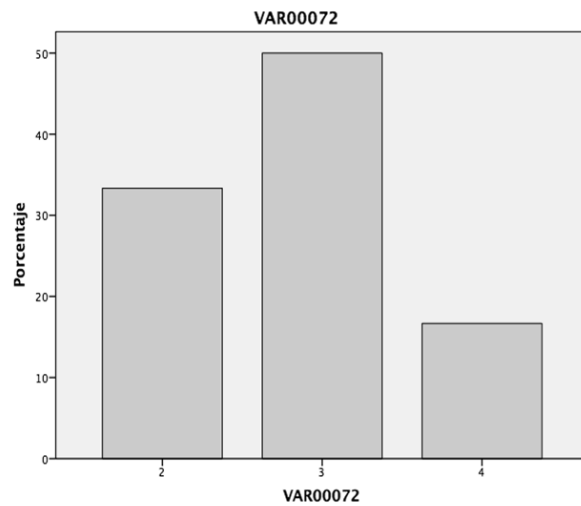
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 72. Características de liderazgo.

VAR00072

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 72. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 73. Características de liderazgo.

c	VAR00073
N	Válidos 6
	Perdidos 0
Mediana	3,00
Desv. típ.	,753
Varianza	,567

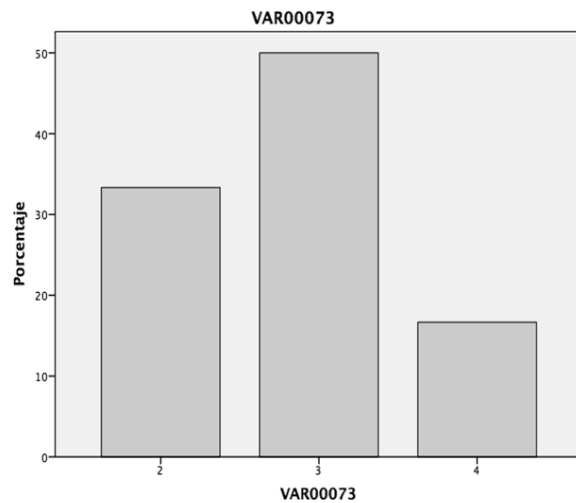
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 73. Características de liderazgo.

VAR00073

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 73. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 74. Características de liderazgo.

c		VAR00074
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

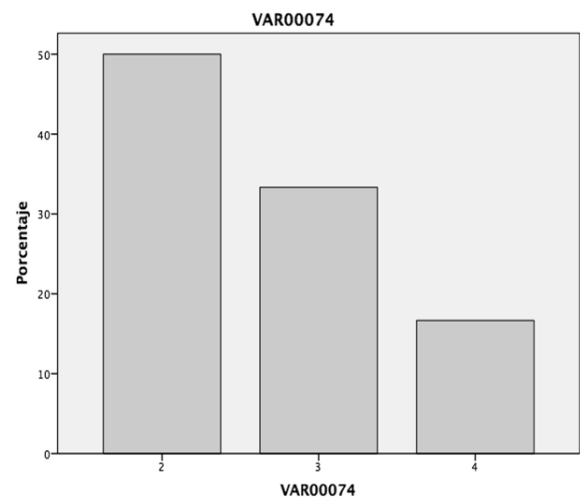
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 74. Características de liderazgo.

VAR00074

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 74. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada

Tabla 75. Características de liderazgo.

c	VAR00075
N	6
	Válidos
	Perdidos
Mediana	2,50
Desv. típ.	,816
Varianza	,667

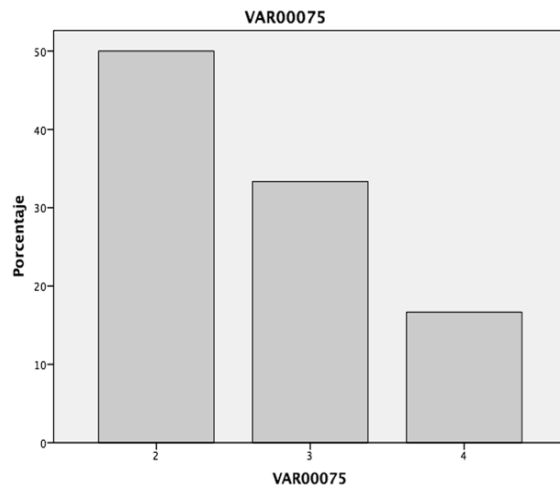
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 75. Características de liderazgo.

VAR00075

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 75. Características de liderazgo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 76. Relaciones sociales en el trabajo.

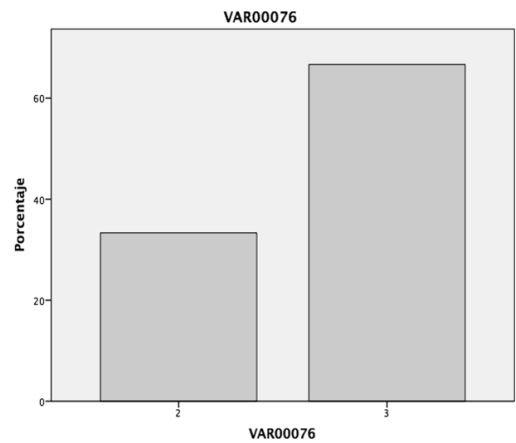
c		VAR00076
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 76. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00076				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
Válidos 3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 76. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 77. Relaciones sociales en el trabajo.

c	VAR00077
N	6
Válidos	
Perdidos	0
Mediana	3,50
Desv. típ.	,548
Varianza	,300

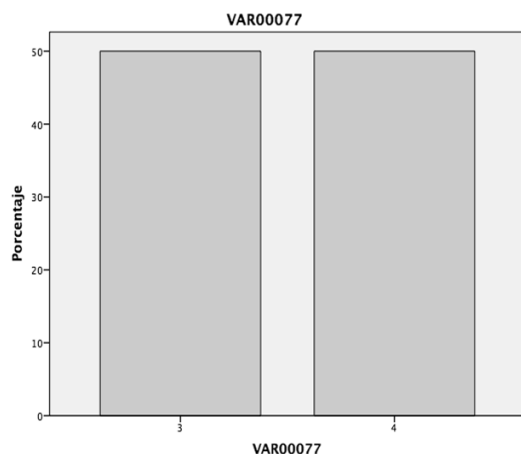
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 77. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00077

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 77. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50% participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 78. Relaciones sociales en el trabajo.

c		VAR00078
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

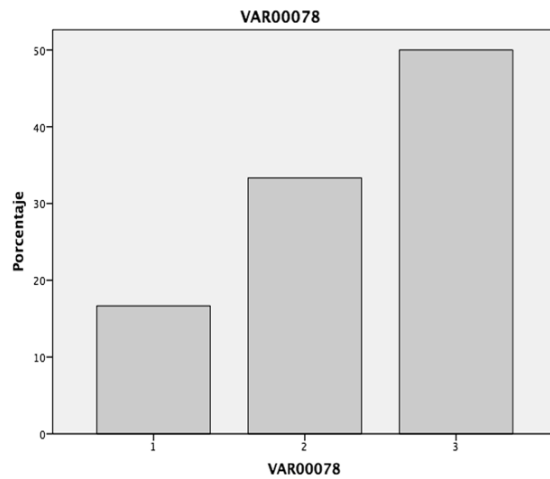
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 78. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00078

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 78. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 79. Relaciones sociales en el trabajo.

c	VAR00079
N	6
Válidos	
Perdidos	0
Mediana	3,00
Desv. típ.	,408
Varianza	,167

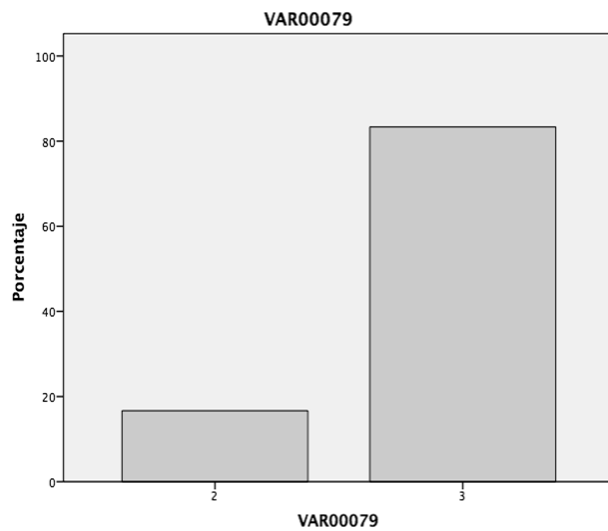
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 79. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00079

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
Válidos 3	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 79. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 80. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00080
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

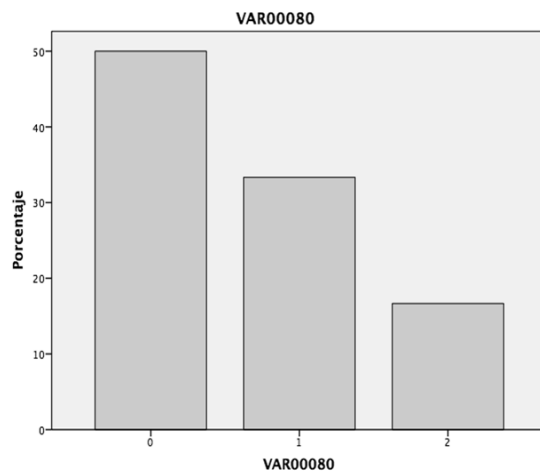
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 80. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00080

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	3	50,0	50,0	50,0
1	2	33,3	33,3	83,3
2	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 80. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 0 (nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 81. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00081
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,894
Varianza		,800

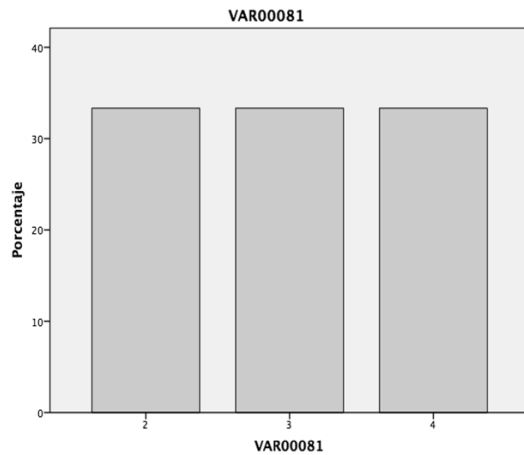
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,894 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 81. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00081

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	2	33,3	33,3	66,7
Válidos 4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 81. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), otros 33,3% participantes se identificaron con la número 3 (casi siempre) y los últimos 33,3% respondieron la opción número 4 (siempre), la cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 82. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00082
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

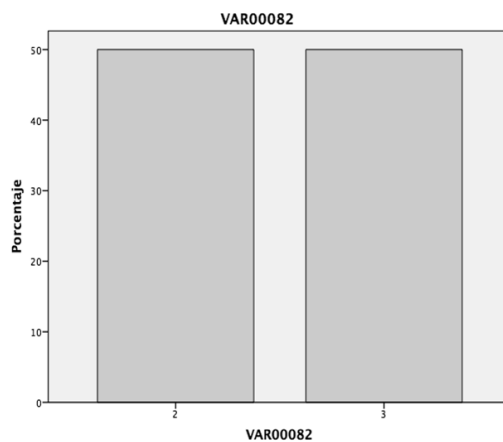
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 82. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00082

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3	50,0	50,0	50,0
Válidos	3	3	50,0	50,0	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 82. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 50% participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 83. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00083
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

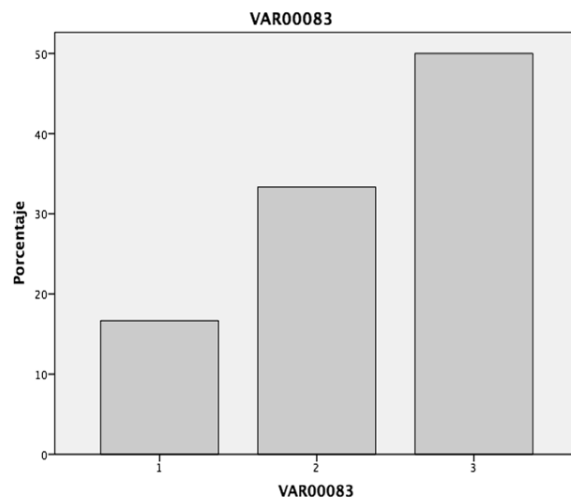
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 83. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00083

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 83. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 84. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00084
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,169
Varianza		1,367

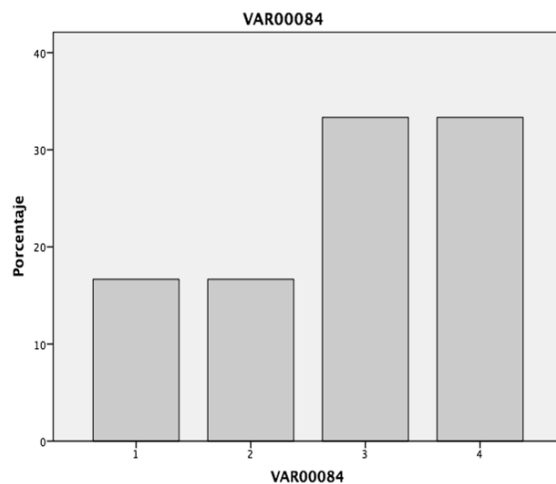
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,169 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 84. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00084

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 3	2	33,3	33,3	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 84. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 33,3% participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 33,3% participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las

cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 85. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00085
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

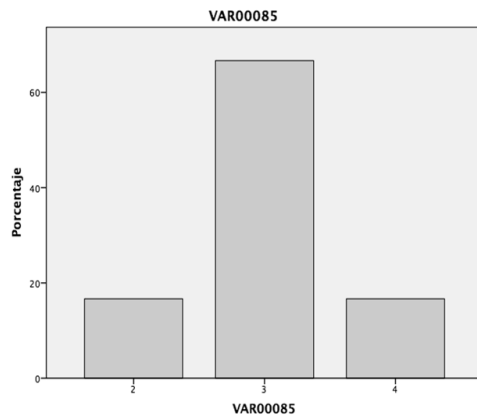
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 85. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00085

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	16,7	16,7	16,7
3	4	66,7	66,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 85. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 86. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00086
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

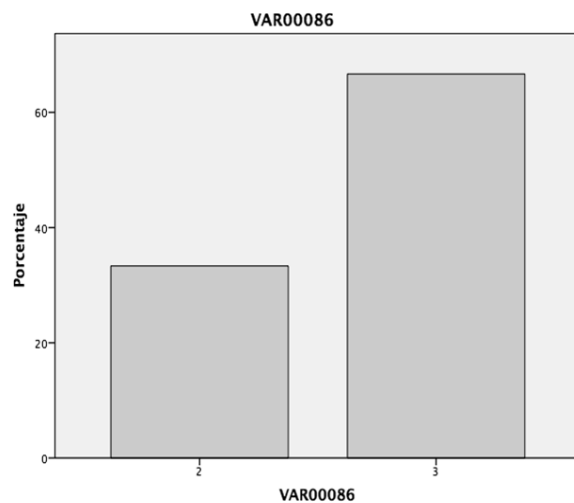
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 86. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00086

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
Válidos 3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 86. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 87. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00087
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

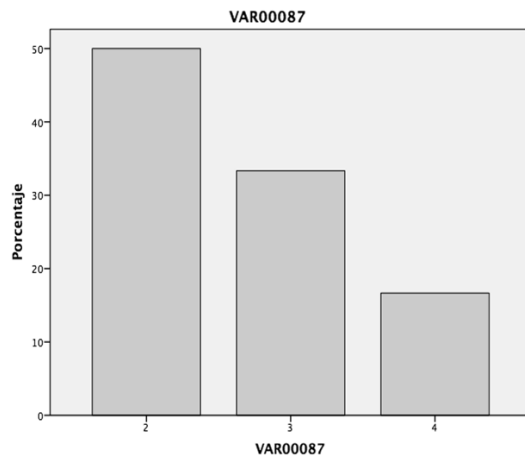
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 87. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00087

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 87. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 88. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00088
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

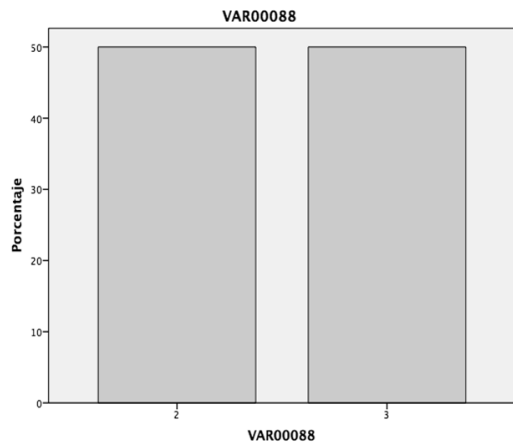
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 88. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00088

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3	50,0	50,0	50,0
Válidos	3	3	50,0	50,0	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 88. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 89. Relaciones sociales en el trabajo.

		VAR00089
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

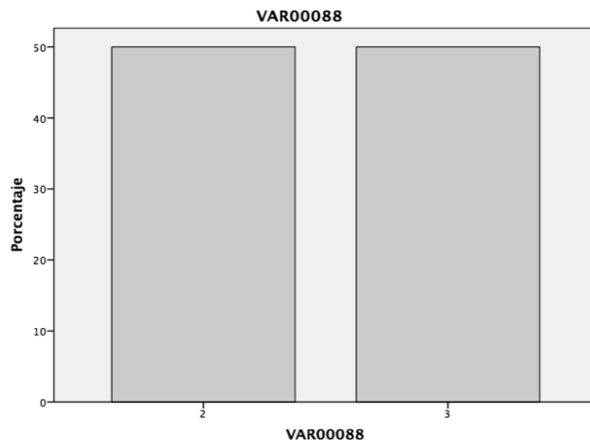
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 89. Relaciones sociales en el trabajo.

VAR00089

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	3	50,0	50,0	66,7
Válidos 3	1	16,7	16,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 89. Relaciones sociales en el trabajo.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 90. Retroalimentación del desempeño.

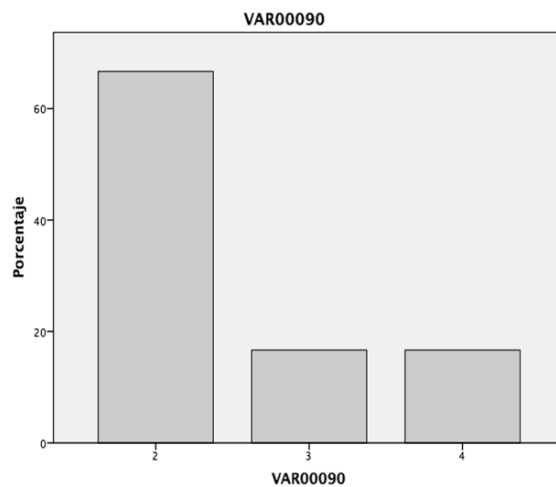
		VAR00090
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 90. Retroalimentación del desempeño.

VAR00090				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2	4	66,7	66,7	66,7
3	1	16,7	16,7	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 90. Retroalimentación del desempeño.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 91. Retroalimentación del desempeño.

		VAR00091
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100

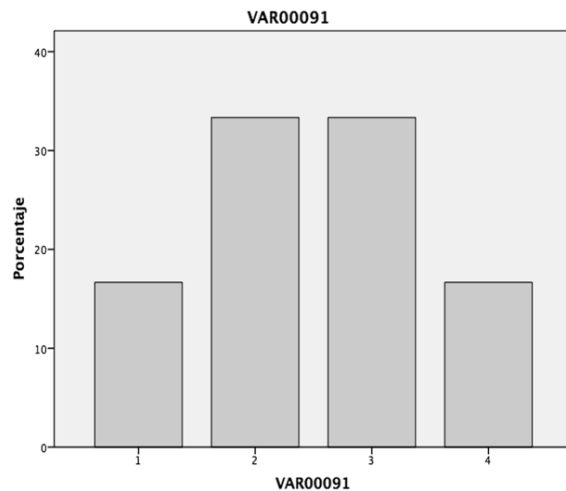
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,049 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 91. Retroalimentación del desempeño.

VAR00091

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 91. Retroalimentación del desempeño.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 33,3% participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 92. Retroalimentación del desempeño.

		VAR00092
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

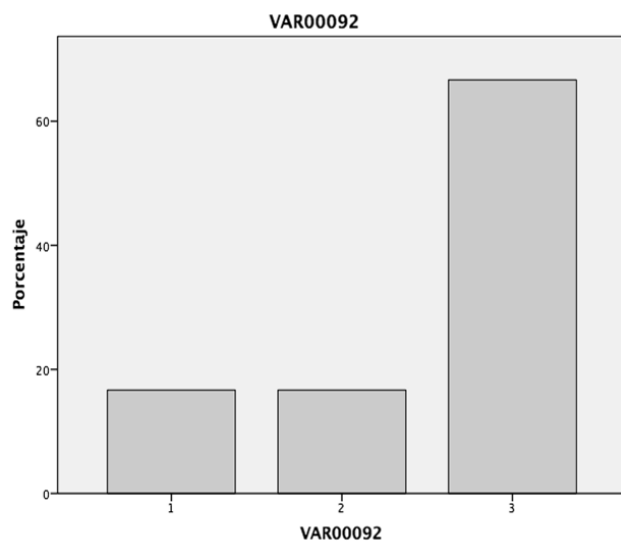
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 92. Retroalimentación del desempeño.

VAR00092

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 92. Retroalimentación del desempeño.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que el 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 93. Retroalimentación del desempeño.

		VAR00093
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

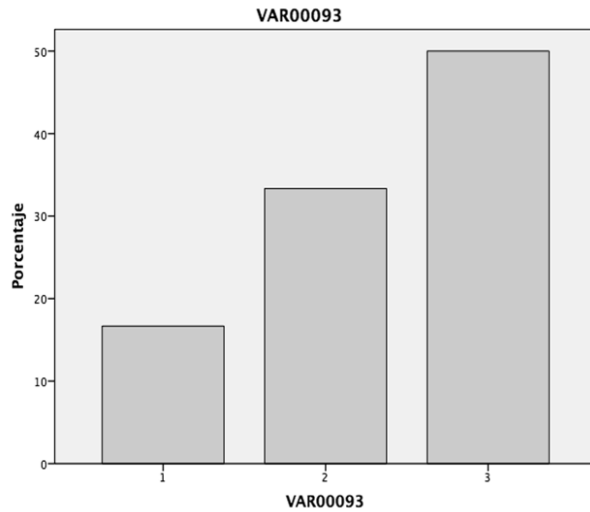
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 93. Retroalimentación del desempeño.

VAR00093

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 93. Retroalimentación del desempeño.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 94. Retroalimentación del desempeño.

		VAR00094
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

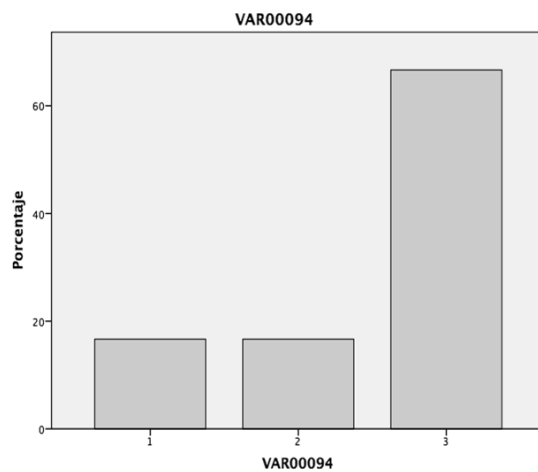
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 94. Retroalimentación del desempeño.

VAR00094

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
3	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 94. Retroalimentación del desempeño.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00095
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

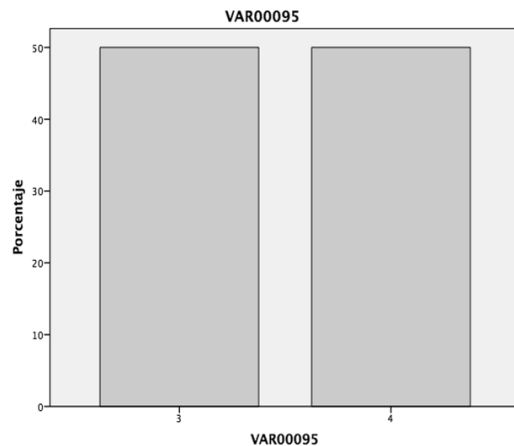
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

VAR00095

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 95. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 50,0% participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50,0% participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00096
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		0,000
Varianza		0,000

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,000 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00096

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 4	6	100,0	100,0	100,0

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica los 100% participantes se identificaron con la frecuencia número 4 siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 96. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

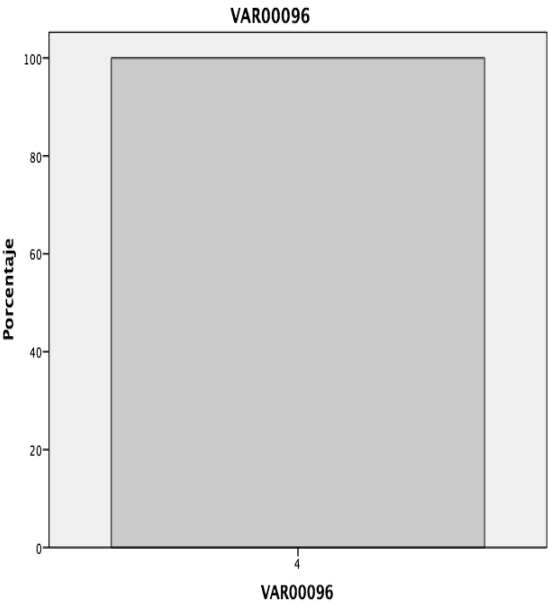


Tabla 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00097
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		0,000
Varianza		0,000

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,000 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00097

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 4	6	100,0	100,0	100,0

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica los 100% participantes se identificaron con la frecuencia número 4 siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 97. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

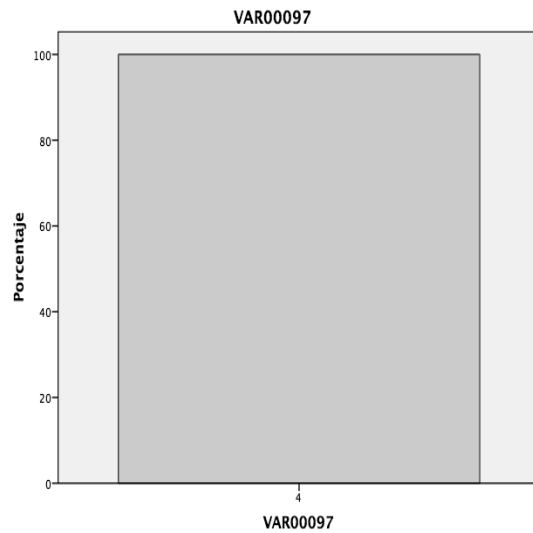


Tabla 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00098
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

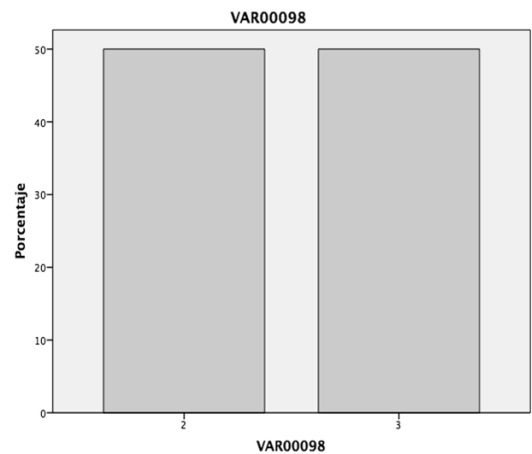
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00098

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 98. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 50% participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 50% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00099
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. Típ.		,516
Varianza		,267

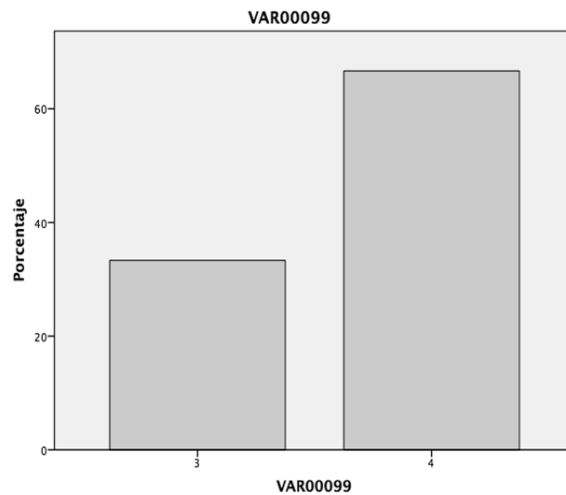
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00099

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2	33,3	33,3	33,3
	4	4	66,7	66,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 99. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

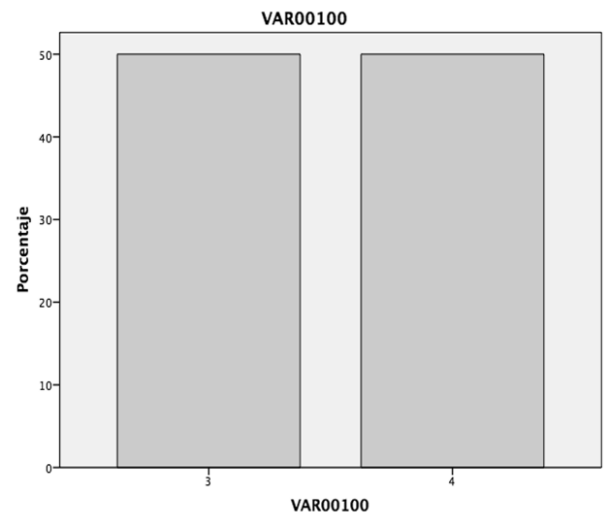
		VAR00100
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00100				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura100. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 50,0% participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50,0% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00101
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

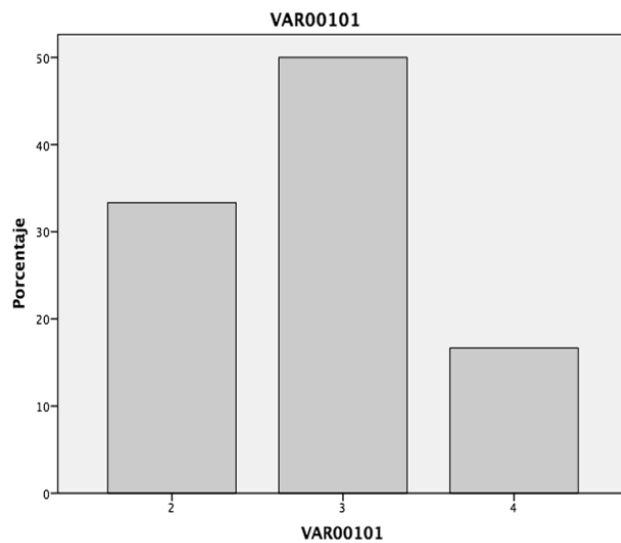
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00101

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	33,3	33,3	33,3
3	3	50,0	50,0	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 101. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00102
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,50
Desv. típ.		,548
Varianza		,300

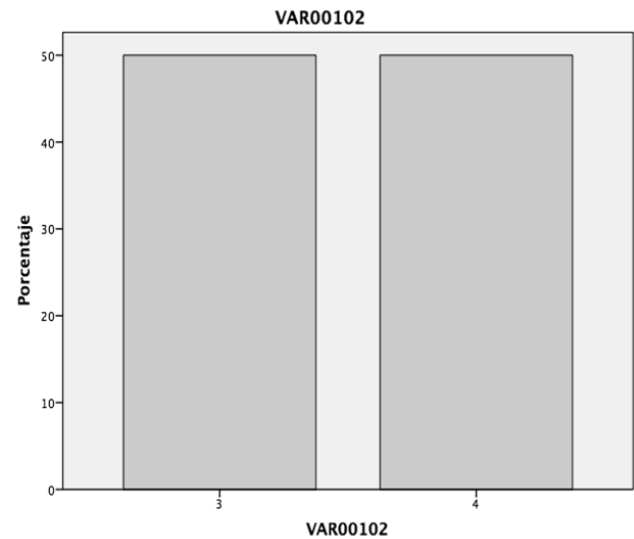
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,548 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00102

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	3	50,0	50,0	50,0
Válidos 4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 102. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 50,0% participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre) y los otros 50,0% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00103
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		,408
Varianza		,167

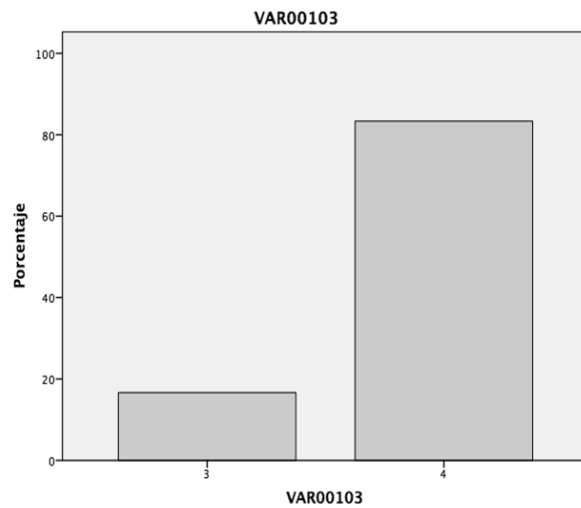
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,408 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00103

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	1	16,7	16,7	16,7
	4	5	83,3	83,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 103. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 83,3 % de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00104
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		0,000
Varianza		0,000

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,000 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00104

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 4	6	100,0	100,0	100,0

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica los 100% participantes se identificaron con la frecuencia número 4 siempre), la cuál refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 104. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

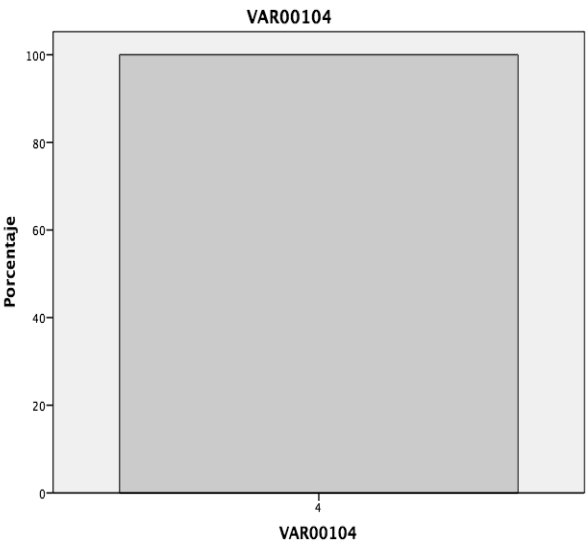


Tabla 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

		VAR00105
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		4,00
Desv. típ.		0,000
Varianza		0,000

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,000 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

VAR00105

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4	6	100,0	100,0	100,0

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica los 100% participantes se identificaron con la frecuencia número 4 siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 105. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

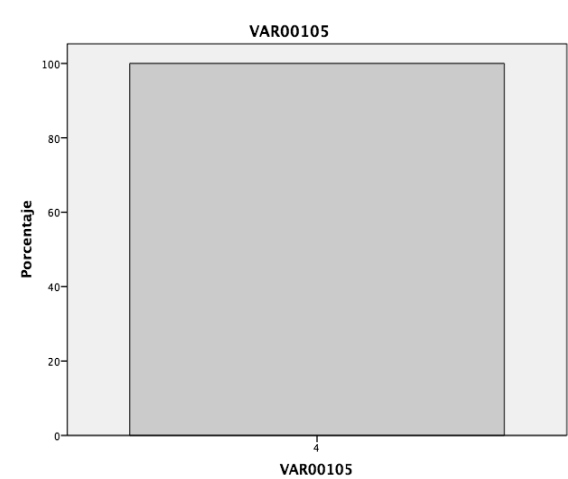


Tabla 106. Demandas emocionales.

		VAR00106
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,632
Varianza		,400

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,632 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 106. Demandas emocionales.

VAR00106

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	4	66,7	66,7	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 106. Demandas emocionales.

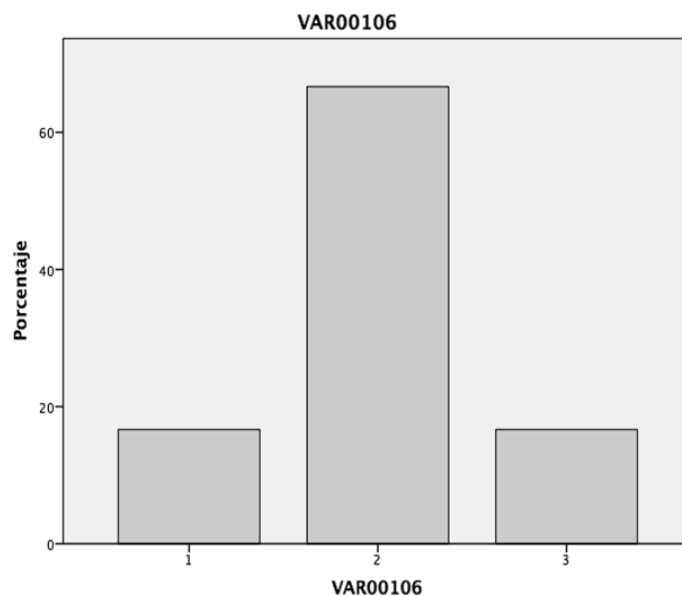


Tabla 107. Demandas emocionales.

		VAR00107
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

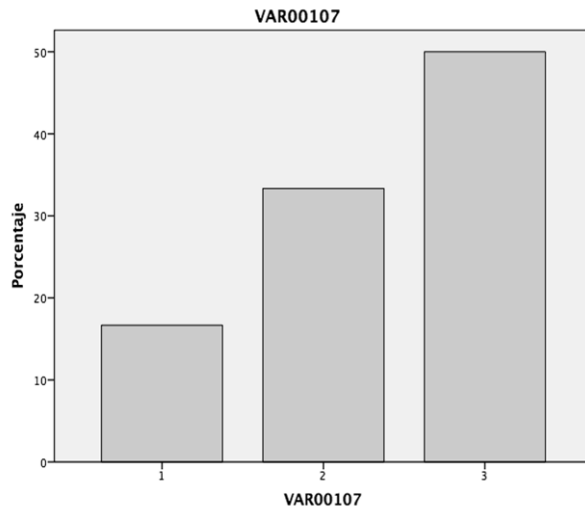
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 107. Demandas emocionales.

VAR00107

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
3	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 107. Demandas emocionales.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (casi siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 108. Demandas emocionales.

		VAR00108
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 108. Demandas emocionales.

VAR00108

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	2	33,3	33,3	33,3
2	3	50,0	50,0	83,3
3	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 108. Demandas emocionales.

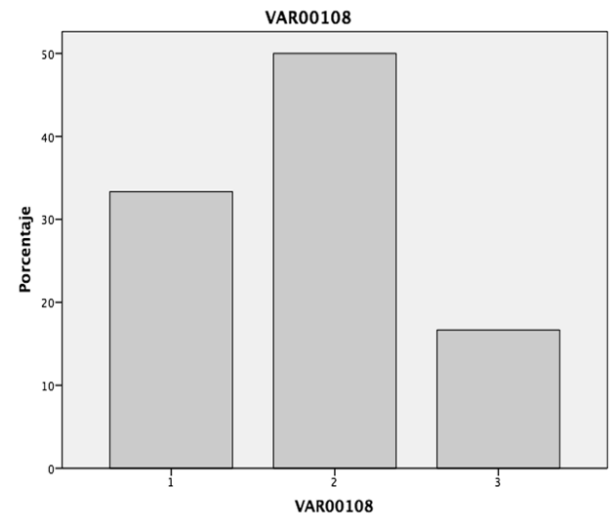


Tabla 109. Demandas emocionales.

		VAR00109
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

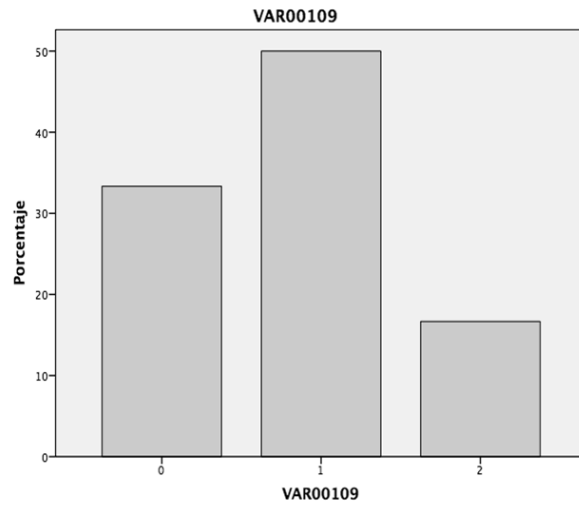
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 109. Demandas emocionales.

VAR00109

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	2	33,3	33,3	33,3
1	3	50,0	50,0	83,3
2	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 109. Demandas emocionales.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 110. Demandas emocionales.

		VAR00110
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,50
Desv. típ.		1,366
Varianza		1,867

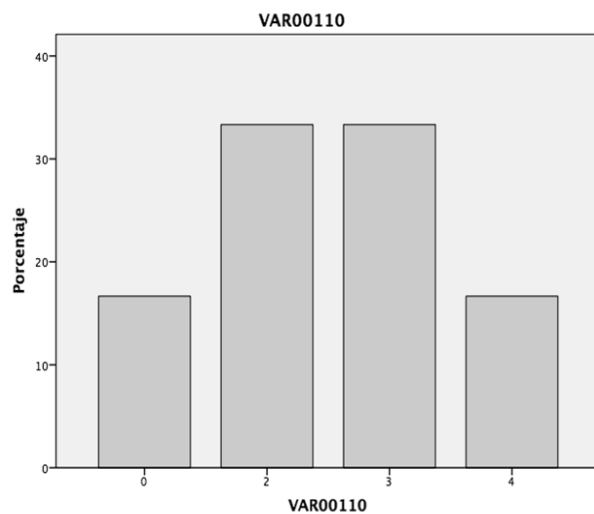
Análisis: En esta variable se puede observar que 1,366 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media

Tabla 110. Demandas emocionales.

VAR00110

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
Válidos 3	2	33,3	33,3	83,3
4	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 110. Demandas emocionales.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 33,3% participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces) y los otros 33,3% participantes se identificaron la opción de respuesta número 3 (casi siempre), las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 111. Demandas emocionales.

		VAR00111
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,033
Varianza		1,067

Análisis: En esta variable se puede observar que 1,033 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 111. Demandas emocionales.

VAR00111

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0		2	33,3	33,3	33,3
Válidos	2	4	66,7	66,7	100,0
Total		6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 33,3% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 111. Demandas emocionales.

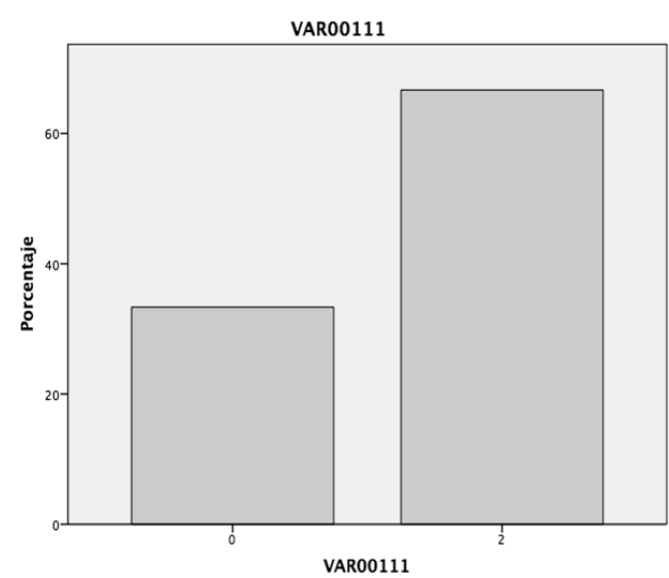


Tabla 112. Demandas emocionales

		VAR00112
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		1,095
Varianza		1,200

Análisis: En esta variable se puede observar que 1,095 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 112. Demandas emocionales

VAR00112

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
2	3	50,0	50,0	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada

Figura 112. Demandas emocionales.

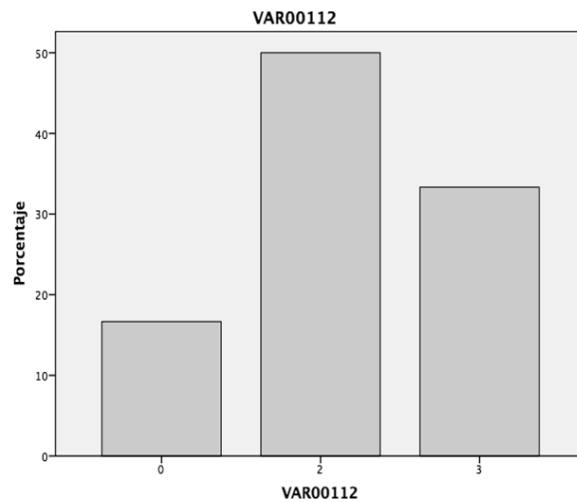


Tabla 113. Demandas emocionales.

		VAR00113
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,506
Varianza		2,267

Análisis: En esta variable se puede observar que 1,506 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 113. Demandas emocionales.

VAR00113

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
2	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 3	2	33,3	33,3	66,7
4	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que de los 33,3% participantes se identificaron con la frecuencia número 3 (algunas veces) y los otros 33,3% de los participantes se identificaron la opción de respuesta número 4 (siempre),

las cuales refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 113. Demandas emocionales.

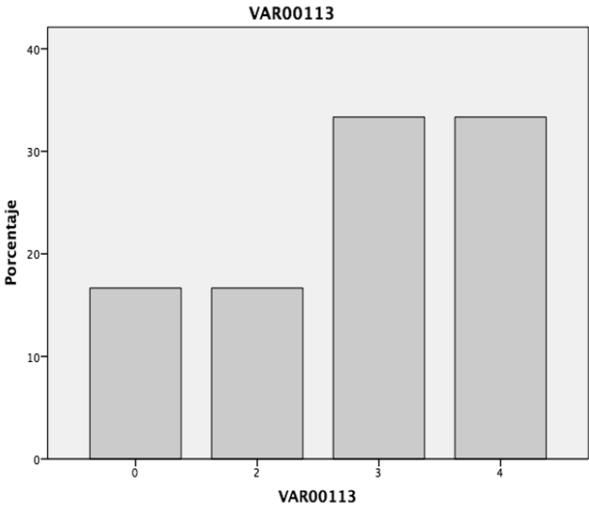


Tabla 114. Demandas emocionales.

		VAR00114
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		3,00
Desv. típ.		1,633
Varianza		2,667

Análisis: En esta variable se puede observar que 1,633 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 114. Demandas emocionales.

VAR00114

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
2	2	33,3	33,3	50,0
4	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 4 (siempre), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 114. Demandas emocionales.

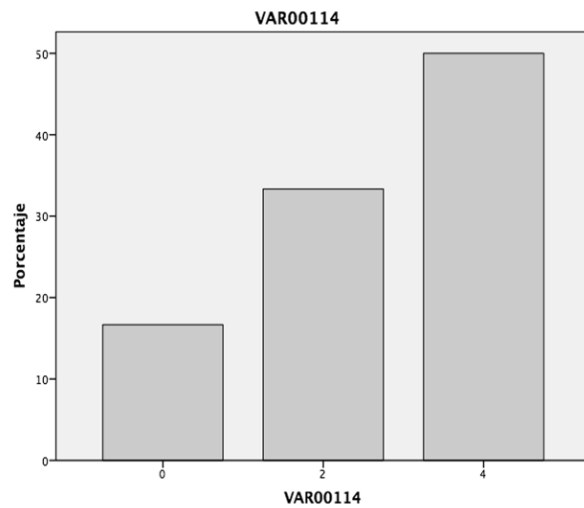


Tabla 115. Relación con los colaboradores.

		VAR00115
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,50
Desv. típ.		,816
Varianza		,667

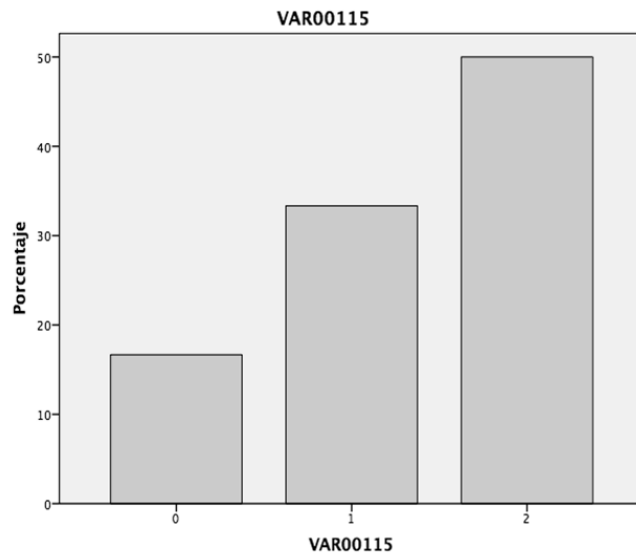
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,816 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 115. Relación con los colaboradores.

VAR00115

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	2	33,3	33,3	50,0
2	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 115. Relación con los colaboradores.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 116. Relación con los colaboradores.

		VAR00116
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 116. Relación con los colaboradores.

VAR00116

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 116. Relación con los colaboradores.

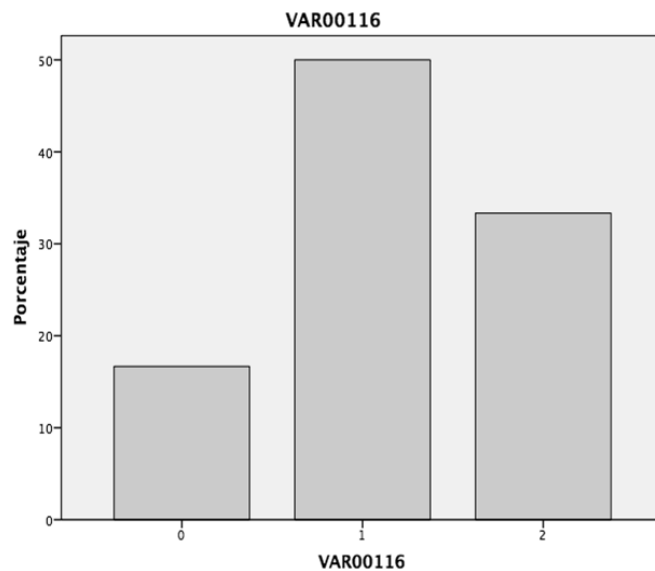


Tabla 117. Relación con los colaboradores.

		VAR00117
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,516
Varianza		,267

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,516 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 117. Relación con los colaboradores.

VAR00117

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	4	66,7	66,7	66,7
Válidos 2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 66,7% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 117. Relación con los colaboradores.

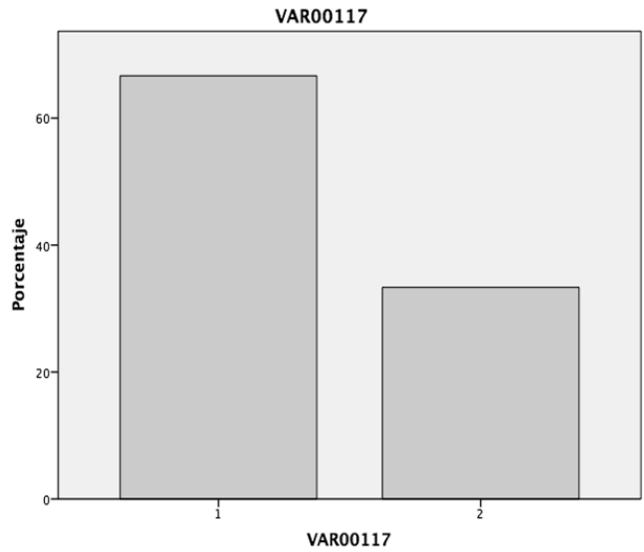


Tabla 118. Relación con los colaboradores.

		VAR00118
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 118. Relación con los colaboradores.

VAR00118

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 118. Relación con los colaboradores.

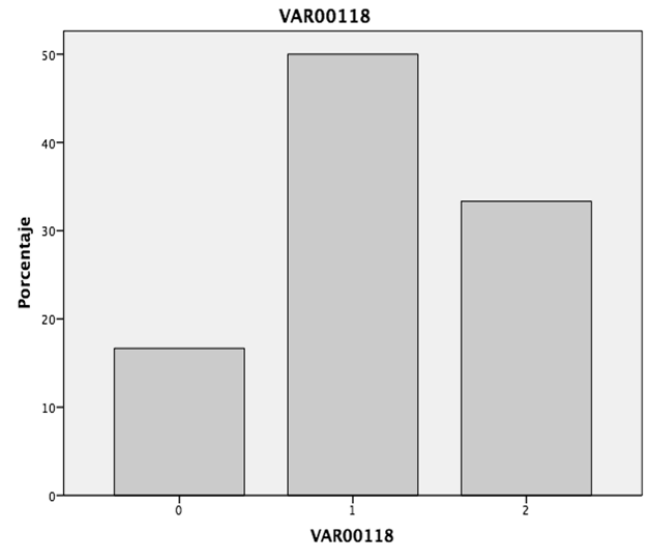


Tabla 119. Relación con los colaboradores.

		VAR00119
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 119. Relación con los colaboradores.

VAR00119

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 119. Relación con los colaboradores.

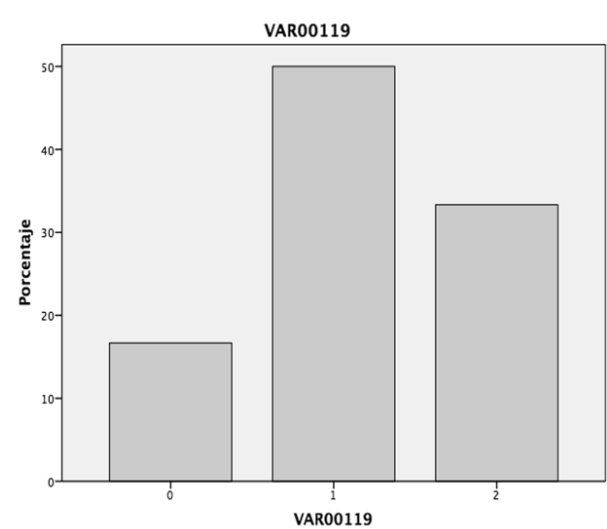


Tabla 120. Relación con los colaboradores.

		VAR00120
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desv. típ.		,837
Varianza		,700

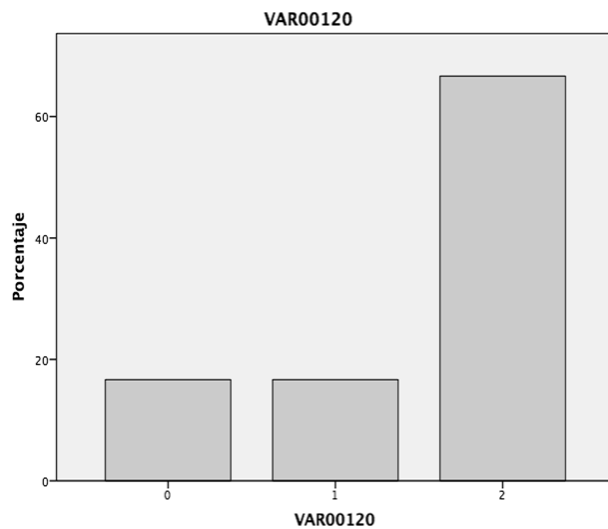
Análisis: En esta variable se puede observar que 0,837 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 120. Relación con los colaboradores.

VAR00120

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	1	16,7	16,7	33,3
Válidos 2	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Figura 120. Relación con los colaboradores.



Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 4 de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Tabla 121. Relación con los colaboradores.

		VAR00121
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desv. típ.		,753
Varianza		,567

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,753 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 121. Relación con los colaboradores.

VAR00121

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	16,7	16,7	16,7
1	3	50,0	50,0	66,7
2	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 121. Relación con los colaboradores.

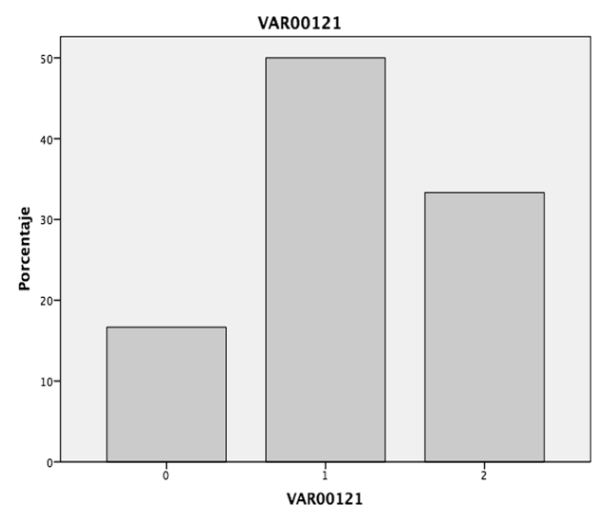


Tabla 122. Relación con los colaboradores.

		VAR00122
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,50
Desv. típ.		,983
Varianza		,967

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,983 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

Tabla 122. Relación con los colaboradores.

VAR00122

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	50,0	50,0	50,0
2	1	16,7	16,7	66,7
3	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 1 (casi nunca), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 122. Relación con los colaboradores.

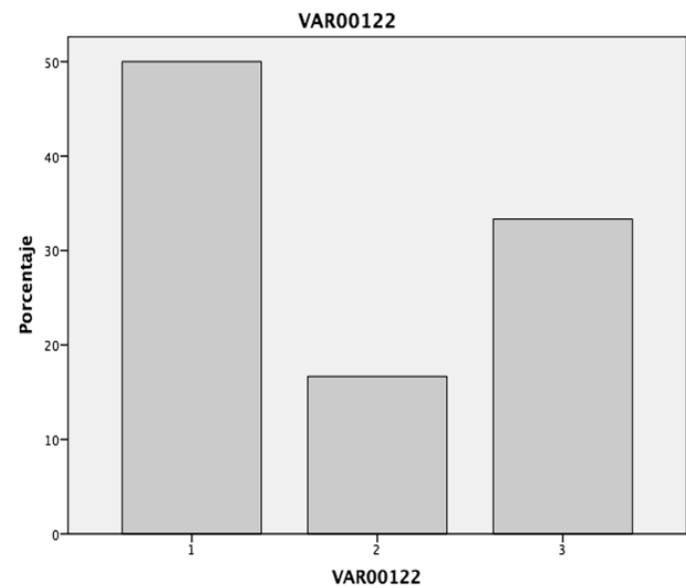


Tabla 123. Relación con los colaboradores.

		VAR00123
N	Válidos	6
	Perdidos	0
Mediana		1,50
Desv. típ.		,983
Varianza		,967

Análisis: En esta variable se puede observar que 0,983 es el promedio de diferencia que hay entre los datos con respecto a la media.

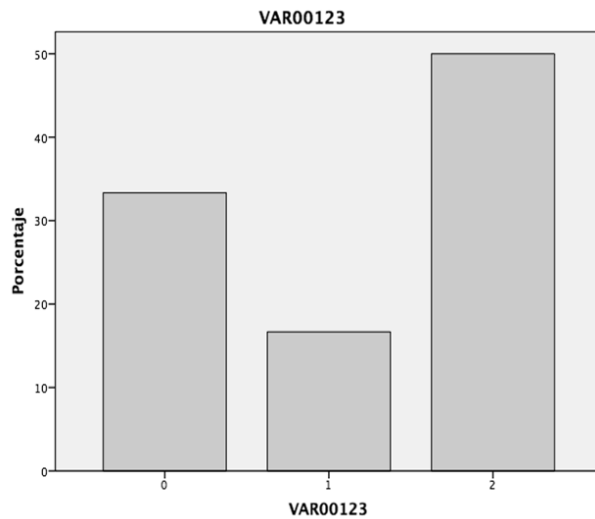
Tabla 123. Relación con los colaboradores.

VAR00123

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	2	33,3	33,3	33,3
1	1	16,7	16,7	50,0
Válidos 2	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, la muestra indica que 50,0% de los participantes se identificaron con la frecuencia número 2 (algunas veces), la cual refleja mejor su manera de pensar con respecto a la pregunta realizada.

Figura 123. Relación con los colaboradores.



6. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito describir los factores de riesgo que se encuentran relacionados con la aparición del estrés laboral en Agentes de seguridad Estatal, esto con el objeto describir las consecuencias producidas por el estrés en el desempeño laboral del combatiente, el cual genera en estas personas problemas físicos y psicológicos de la misma manera se identificaron cuáles son las posibles condiciones laborales que influyen significativamente en el comportamiento y las funciones desempeñadas por estos sujetos en su día a día.

En relación con lo anterior y los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, se puede deducir que en lo correspondiente al liderazgo, este se ve afectado debido a la dificultad que existe en la planificación y asignación de

tareas realizadas en el trabajo, con respecto a la solución de problemas por parte de la persona encargada del área laboral. Además en cuanto a la comunicación asertiva presencian una deficiencia significativa por la gran dificultad que existe por parte de las personas que están encargadas de dirigir, relacionarse y de comunicarse de manera respetuosa y eficientemente, lo cual no permite la estimulación y la participación de sus colaboradores, de esta manera se evidencia que la colaboración hacia sus subalternos es escasa. De esta manera Agulló & Mañas, (2005) especifican que los factores psicosociales relacionados con la actividad laboral en la organización pueden servir de antecedentes para la aparición de problemas Psicosociales en los trabajadores, como son el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización. Por otro lado en este entorno laboral, existen pocas posibilidades de contacto con otras personas, lo que representa una limitada posibilidad de recibir apoyo social generando dificultad para desarrollar un eficiente trabajo en equipo, debido al mínimo grado de integración que existe en el grupo. Así mismo, la retroalimentación del desempeño laboral es insuficiente para el desarrollo o el mejoramiento del trabajo y del trabajador de esta manera lo manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1984, donde plantea que existen factores de riesgo que generan interacciones contraproducentes entre el trabajo, como son el ambiente, las condiciones laborales, las necesidades y la insatisfacción en el empleo, la cual influyen en la salud y el rendimiento en el ambiente laboral.

Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar, que el rol que debe desempeñar el uniformado sobre los objetivos y su desempeño en el cargo designado por la organización es ambiguo, porque la información que posee con respecto a sus funciones no es clara ni precisa, lo cual conlleva a que al trabajador se le presenten exigencias contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del

servicio que le presta a la comunidad. En relación con las implicaciones que le conlleva desempeñar actividades laborales, no tienen una capacitación que responda a las necesidades de formación y a la ejecución de sus funciones de manera efectiva. Con respecto a lo anterior, el combatiente carece de información suficiente, clara y oportuna con respecto a los cambios que se puedan generar dentro de la organización, tampoco se tienen en cuenta los aportes o las opiniones que provengan del mismo, y en cuanto a la autonomía que puede ejercer sobre su trabajo se puede considerar que es restringida o inexistente; Dentro de esta perspectiva, los cambios que involucren a la organización pueden impedir que los uniformados adquieran o apliquen conocimiento o habilidades que puedan beneficiar su desempeño, por tal motivo se le puede estar asignando tareas para las cuales no está calificado. Esto se vincula con los hallazgos de Gil-Montes & Peiró (1997) en la ciudad de México donde manifiestan que el estrés laboral puede afectar tanto al agente de seguridad estatal como a toda la organización, ocasionándole problemas emocionales, sentimientos de impotencia, irritabilidad, sentimientos de alienación y de ansiedad. También se evidencia una actitud negativa exhibiendo apatía, conducta agresiva, dependencia al alcohol o problemas familiares. En relación con las implicaciones anteriores el desempeño en la organización, puede implicar el deterioro de la calidad asistencial, el ausentismo laboral, la tendencia al abandono de la organización y por ende el aumento de conflictos interpersonales; a su vez se identificaron varias situaciones estresantes tales como traslados, retraso de grado, tiempo de servicio y extensos horarios de trabajo que pueden afectar al estado de ánimo del trabajador.

De la misma manera, las condiciones ambientales y el esfuerzo físico del combatiente, puede implicar un esfuerzo significativo que le genera molestia, fatiga y preocupación que afectan su salud, desde este punto de vista Maslach & Jackson (1981) lo expresaron como un síndrome caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y profesional que como consecuencia se ve afectada la satisfacción laboral, la implicación profesional, la

eficacia y la calidad también afecta la parte emocional de las personas en el momento de desarrollar sus funciones laborales e interactuar con su entorno, con esta finalidad este tipo de condiciones a las cuales se expone, incrementa su malestar psicológico al presenciar eventos como violencia, heridos, muerte entre otros que pueden poner en riesgo su integridad física y emocional que en ocasiones deben ignorar u ocultar durante la ejecución de su labor. En atención a la problemática expuesta en el proyecto de investigación, es importante considerar que el tiempo es un factor que influye en el desempeño laboral del uniformado, debido a que es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, bajo presión de tiempo, donde se ven obligados a reducir sus pausas activas o prolongar sus jornadas laborales para cumplir con las tareas asignadas. Como seguimiento de esta actividad, se encuentra que es una labor exigente debido al acelerado ritmo que conlleva ejecutar sus funciones y la exigencia de las mismas, porque se requiere de un esfuerzo importante de concentración y de información excesiva y compleja que debe saber manejar bajo presión, asumiendo responsabilidades que pueden afectar su calidad de vida, lo anterior se debe a la constante supervisión del personal a su cargo. De este análisis, también se deduce que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización no son satisfactorias, porque el sentimiento de orgullo o de pertenencia es deficiente y no se sienten a gusto con las actividades que realizan, considerando que la organización no está pendiente del bienestar de los trabajadores.

Atendiendo a estas consideraciones, se puede evidenciar que los uniformados, se encuentran expuestos a nivel de estrés muy altos que se encuentren bajo esta categoría y que requieren de una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que la labor realizada por estos agentes es un causante de diferentes tipos de riesgos psicosociales tanto en lo personal como en lo social, al respecto Castro, (2012) manifiesta que hay factores protectores que influyen en el rendimiento y actividad del

sujeto como por ejemplo el estar expuestos diariamente a altos niveles de tensión, situaciones violentas o percepción de constante peligro físico, entre otros.

7. CONCLUSIONES

Para concluir recordamos que el objetivo de esta investigación se basaba en que los combatientes se encuentran afectados por el estrés laboral, el cual influye significativamente en su bienestar psicológico y el nivel de satisfacción laboral. Lo anterior se concluye a través de la información suministrada a partir de la percepción del combatiente con respecto a su labor realizada, en donde se encontró que existe una relación significativa entre la labor de los agentes de seguridad estatal y los altos niveles de estrés que estas personas presentan en sus actividades cotidianas; de esta manera se permitió comprender que el uniformado se encuentra expuesto a algún tipo de riesgo psicosocial debido a su actividad realizada, con respecto a las limitaciones encontradas a lo largo del desarrollo de la investigación hay que destacar, la composición muestral utilizada debido a la cantidad de personas que participaron en este proyecto de investigación. Es decir, este estudio se realizó con 6 combatientes del género masculino, por lo tanto sería pertinente ampliar la investigación incluyendo mujeres para hacer un análisis comparativo con respecto al género y la edad. Por tal motivo se sugiere que se continúe investigando sobre estos temas y sobre la temática en cuanto los riesgos a los cuales se encuentran expuestas este tipo de personas y de esta manera se tenga en consideración sobre esta problemática de manera que se logre intervenir y transformar el tipo de trabajo en el que se desempeñan y de esta manera mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida. Como recomendación se sugiere que se tomen medidas que permitan prevenir y combatir el estrés laboral como por ejemplo acudir a ayuda o tratamiento psicológico cuando los síntomas que están presentando impiden llevar a cabo las actividades cotidianas comenzando a afectar también sus relaciones interpersonales como producto de la sobrecarga laboral, conflicto de rol, permanecer o mantener el empleo entre otros.

8. ANEXOS

Anexo 1. Formato Cuestionario de Riesgos Psicosociales intralaboral Forma A.

Anexo 2. Formato de Consentimiento informado según el código Deontológico del psicólogo 1090 de 2006.

Anexo 1 Cuestionario de Riesgos Psicosociales intralaboral Forma A.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo pasar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☒ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 2 Consentimiento informado



Universidad Piloto de Colombia
Facultad De Ciencias Humanas
Programa de Psicología

Título de Investigación: Estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes

Ciudad y Fecha: _____

Yo, _____, Identificado con documento de identidad: CC___ Otro ___

Cual _____ No. _____ Certifico que he sido informado (a) con la debida claridad y veracidad sobre los propositos objetivos y procedimientos de aplicación del ejercicio de investigación que llevaran a cabo las auxiliares investigativas a cargo quienes me han invitado a participar; en la aplicación del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A); donde los datos obtenidos se guardaran en la Universidad Piloto de Colombia bajo la responsabilidad de los investigadores, por lo cual toda la información se mantendrá en total anonimato y la cual no puede ser revelada a terceras como lo estipula la ley 1090 de 2006 del Código Deontológico y Bioético del Psicólogo.

Hago constancia que actuó libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de forma activa. También que soy conocedor(a) de que no se trata de una intervención con fines de tratamiento Psicológico y que tengo la autonomía suficiente para retirarme del ejercicio académico cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna y que por consiguiente no me darán retroalimentación escrita.

Que se respetara la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

C.C.

ANEXO 3: FORMATOS DE VALIDACIÓN 1

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre del Juez GABRIEL

BERNAL

Nombre del Proyecto ESTRÉS LABORAL UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN COMBATIENTES

Nombre de los responsables MARCIA NATALIA CORTES ANGULO y NATALY LORENA TORRES FUENTES

Estimado profesor el presente Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, desarrollado por la Universidad Pontificia Javeriana (Forma A), dirigida a profesionales el cual tiene como objetivo evaluar las condiciones laborales que pueden perjudicar la salud de las personas. Los criterios de evaluación son Pertinencia, Coherencia, Redacción y Relevancia para cada uno de los ítems. Los factores de la prueba son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa. La calificación de cada uno de los ítems oscila entre 0 y 4 para cada uno de los criterios. Agradezco su atención y participación en éste proyecto.

ITEM	RELEVANCIA	PERTINENCIA	COHERENCIA	REDACCIÓN
1.	3	4	4	4
2.	4	4	4	4
3.	4	4	4	4
4.	4	4	4	4
5.	3	4	4	4
6.	4	4	4	4
7.	4	4	4	4
8.	4	4	4	4

9.	4	4	4	4
10.	3	4	4	4
11.	4	4	4	4
12.	2	2	4	4
13.	4	4	4	4
14.	3	4	4	4
15.	3	3	3	3
16.	4	4	4	4
17.	4	4	4	4
18.	4	4	4	4
19.	4	4	4	4
20.	2	3	4	4
21.	2	3	4	4
22.	4	4	4	3
23.	2	2	4	4
24.	1 (Puede ser demasiado obvio)	4	4	4
25.	3	4	4	4
26.	4	4	4	4
27.	4	4	4	4
28.	4	4	4	4

29.	4	4	4	2
30.	4	4	4	4
31.	4	4	4	4
32.	4	4	4	4
33.	4	4	4	4
34.	4	4	4	4
35.	4	4	4	4
36.	4	4	4	4
37.	4	4	4	4
38.	4	4	4	4
39.	4	4	4	4
40.	4	4	4	4
41.	4	4	4	4
42.	4	4	4	4
43.	4	4	4	4
44.	4	4	4	4
45.	2	3	4	4
46.	2	3	4	4
47.	4	4	4	4
48.	4	4	4	4
49.	4	4	4	4
50.	4	4	4	4

51.	3 (Puede ser un poco redundante con el anterior)	4	4	4
52.	4	4	4	4
53.	4	4	4	4
54.	4	4	4	4
55.	4	4	4	4
56.	2	3	4	4
57.	4	4	4	2 Me informan claramente la forma en que mi trabajo contribuye a los objetivos institucionales
58.	4	4	4	4
59.	4	4	4	4
60.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
61.	4	4	4	4
62.	3 Puede ser algo redundante con el anterior	4	4	4

63.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
64.	2	3	4	3 Cambiar jefe por superior
65.	2 No sé si en las fuerzas armadas esto aplique, pues el asunto de la subordinación es más acentuado	3	4	3 Cambiar jefe por superior
66.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
67.	3	3	4	3 Cambiar jefe por superior
68.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
69.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
70.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior

				superior Cambiar trabajo por carrera
71.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
72.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
73.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
74.	4	4	4	3 Cambiar jefe por superior
75.	3 Es posible que en las fuerzas armadas este tipo de actitudes sea percibido como señal de debilidad	3	4	3 Cambiar jefe por superior
76.	4	4	4	4
77.	4	4	4	4
78.	4	4	4	3 Cambiar compañeros de trabajo por una

				expresión más acorde al lenguaje de la población a evaluar
79.	4	4	4	3 Cambiar compañeros de trabajo por una expresión más acorde al lenguaje de la población a evaluar
80.	4	4	4	4
81.	4	4	4	4
82.	4	4	4	4
83.	4	4	4	4
84.	4	4	4	4
85.	4	4	4	4
86.	4	4	4	4
87.	4	4	4	3 Cambiar compañeros de trabajo por una expresión más acorde al lenguaje de la población a evaluar
88.	4	4	4	4

89.	4	4	4	4
90.	4	4	4	4
91.	4	4	4	4
92.	4	4	4	4
93.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
94.	4	4	4	4
95.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
96.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
97.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
98.	4	4	4	4
99.	4	4	4	4
100.	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
101.	4	4	4	3 Cambiar empresa

				por institución Cambiar trabajadores por una expresión más adecuada para el lenguaje de la población a evaluar
102	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
103	4	4	4	4
104	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
105	4	4	4	3 Cambiar empresa por institución
106	1	1	4	4
107	1	1	4	4
108	1	1	4	4
109	1	1	4	4
110	1	1	4	4
111	1	1	4	4
112	4	4	4	4
113	1	1	4	4

	(Puede ser demasiado obvio)			
114	4	4	4	4
115	4	4	4	4
116	4	4	4	4
117	4	4	4	4
118	1 (Por el contexto de la población de combatientes, es posible que estos comportamientos sean obligatorios)	3	4	4
119	4	4	4	4
120	4	4	4	4
121	4	4	4	4
122	4	4	4	4
123	4	4	4	4

Observaciones:

Valdría la pena pensar en una adaptación de lenguaje y contexto del contenido del instrumento, acorde a la población que desean evaluar.

ANEXO 4: FORMATOS DE VALIDACIÓN 2

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre del Juez JAIRO GALLO

Nombre del Proyecto **ESTRÉS LABORAL UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN COMBATIENTES**

Nombre de los responsables MARCIA NATALIA CORTES ANGULO y NATALY LORENA TORRES FUENTES

Estimado profesor el presente Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, desarrollado por la Universidad Pontificia Javeriana (Forma A), dirigida a profesionales el cual tiene como objetivo evaluar las condiciones laborales que pueden perjudicar la salud de las personas. Los criterios de evaluación son Pertinencia, Coherencia, Redacción y Relevancia para cada uno de los ítems. Los factores de la prueba son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa. La calificación de cada uno de los ítems oscila entre 0 y 4 para cada uno de los criterios. Agradezco su atención y participación en éste proyecto.

ITEM	RELEVANCIA	PERTINENCIA	COHERENCIA	REDACCIÓN
1.	3	3	4	4
2.	3	2	3	4
3.	3	2	3	4
4.	3	2	3	4
5.	3	2	3	4
6.	3	2	3	4
7.	3	2	3	4

8.	4	4	4	4
9.	4	3	4	4
10.	3	2	4	4
11.	4	4	4	4
12.	3	2	4	4
13.	4	4	4	4
14.	4	4	4	4
15.	4	4	4	4
16.	4	4	4	4
17.	4	4	4	4
18.	3	3	4	4
19.	4	4	4	4
20.	4	4	4	4
21.	3	3	4	4
22.	4	4	4	4
23.	2	2	4	4
24.	4	4	4	4
25.	3	4	4	4
26.	4	4	4	4
27.	4	4	4	4
28.	3	3	4	4
29.	4	4	4	4

30.	2	2	3	4
31.	4	4	4	4
32.	4	4	4	4
33.	4	4	4	4
34.	4	4	4	4
35.	4	4	4	4
36.	4	4	4	4
37.	4	4	4	4
38.	4	4	4	4
39.	2	2	4	4
40.	3	3	4	4
41.	3	3	4	4
42.	3	2	4	4
43.	4	4	4	4
44.	4	4	4	4
45.	4	3	4	4
46.	3	3	4	4
47.	4	4	4	4
48.	4	4	4	4
49.	4	4	4	4
50.	4	4	4	4
51.	4	4	4	4

52.	4	4	4	4
53.	4	4	4	4
54.	4	3	4	4
55.	3	3	4	4
56.	4	4	4	4
57.	4	4	4	4
58.	4	4	4	4
59.	4	4	4	4
60.	4	4	4	4
61.	4	4	4	4
62.	4	4	4	4
63.	4	4	4	4
64.	4	4	4	4
65.	4	4	4	4
66.	4	4	4	4
67.	4	3	4	4
68.	3	3	4	4
69.	4	4	4	4
70.	3	2	4	4
71.	3	3	4	4
72.	4	3	4	4
73.	4	4	4	4

74.	4	4	4	4
75.	4	4	4	4
76.	3	3	4	4
77.	3	3	4	4
78.	4	4	4	4
79.	3	4	4	4
80.	3	3	4	4
81.	4	3	4	4
82.	4	4	4	4
83.	3	4	4	4
84.	4	4	4	4
85.	3	4	4	4
86.	3	3	4	4
87.	4	4	4	4
88.	4	4	4	4
89.	4	4	4	4
90.	4	4	4	4
91.	3	3	4	4
92.	3	3	4	4
93.	3	3	4	4
94.	3	3	4	4
95.	4	4	4	4

96.	4	4	4	4
97.	4	4	4	4
98.	4	4	4	4
99.	4	4	4	4
100	4	4	4	4
101	4	4	4	4
102	4	4	4	4
103	4	4	4	4
104	3	3	4	4
105	3	3	4	4
106	2	1	4	4
107	2	1	3	4
108	2	1	3	4
109	3	3	4	4
110	4	4	4	4
111	2	2	3	4
112	3	3	3	4
113	4	4	4	4
114	4	4	4	4
115	4	4	4	4
116	3	3	4	4
117	3	3	4	4

118	3	3	4	4
119	4	4	4	4
120	3	4	4	4
121	3	3	4	4
122	3	3	4	4
123	3	3	4	4

ANEXO 5: FORMATOS DE VALIDACIÓN 3

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre del Juez SILVIA T. MATEUS
MURILLO

Nombre del Proyecto ESTRÉS LABORAL UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
COMBATIENTES

Nombre de los responsables MARCIA NATALIA CORTES ANGULO y NATALY LORENA
TORRES FUENTES

Estimado profesor el presente Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, desarrollado por la Universidad Pontificia Javeriana (Forma A), dirigida a profesionales el cual tiene como objetivo evaluar las condiciones laborales que pueden perjudicar la salud de las personas. Los criterios de evaluación son Pertinencia, Coherencia, Redacción y Relevancia para cada uno de los ítems. Los factores de la prueba son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa. La calificación de cada uno de los ítems oscila entre 0 y 4 para cada uno de los criterios. Agradezco su atención y participación en éste proyecto.

ITEM	RELEVANCIA	PERTINENCIA	COHERENCIA	REDACCIÓN
1.	4	0	0	3
2.	4	0	0	3
3.	4	0	0	3
4.	4	0	0	3
5.	4	0	0	3
6.	4	0	0	3
7.	4	0	0	3
8.	4	4	4	3

9.	4	4	4	3
10.	4	4	4	3
11.	4	4	4	3
12.	0	0	0	3
13.	0	0	0	3
14.	4	0	0	3
15.	4	4	4	3
16.	4	4	4	4
17.	4	4	4	4
18.	4	4	4	4
19.	4	4	4	4
20.	4	4	4	4
21.	4	4	4	4
22.	4	4	4	4
23.	4	4	4	3
24.	4	4	4	4
25.	4	4	4	4
26.	4	4	4	4
27.	4	4	4	4
28.	4	4	4	4
29.	4	4	4	4
30.	4	4	4	4

31.	4	4	4	4
32.	4	4	4	4
33.	4	4	4	4
34.	4	4	4	4
35.	4	4	4	4
36.	4	4	4	4
37.	4	4	4	4
38.	4	4	4	4
39.	4	4	4	4
40.	4	4	4	4
41.	4	4	4	4
42.	4	4	4	4
43.	4	4	4	4
44.	4	4	4	4
45.	4	4	4	4
46.	4	4	4	4
47.	4	4	4	4
48.	4	4	4	4
49.	4	4	4	4
50.	4	4	4	4
51.	4	4	4	4
52.	4	4	4	4

53.	4	4	4	4
54.	4	4	4	4
55.	4	4	4	4
56.	4	4	4	4
57.	4	4	4	4
58.	4	4	4	4
59.	4	4	4	4
60.	4	4	4	4
61.	4	4	4	4
62.	4	4	4	4
63.	4	4	4	3
64.	4	4	4	3
65.	4	4	4	3
66.	4	4	4	3
67.	4	4	4	3
68.	4	4	4	3
69.	4	4	4	3
70.	4	4	4	3
71.	4	4	4	3
72.	4	4	4	3
73.	4	4	4	3
74.	4	4	4	3

75.	4	4	4	3
76.	4	4	4	4
77.	4	4	4	4
78.	4	4	4	4
79.	4	4	4	4
80.	4	4	4	4
81.	4	4	4	4
82.	4	4	4	4
83.	4	4	4	4
84.	4	4	4	4
85.	4	4	4	4
86.	4	4	4	4
87.	4	4	4	4
88.	4	4	4	4
89.	4	4	4	4
90.	4	4	4	4
91.	4	4	4	4
92.	4	4	4	4
93.	4	4	4	4
94.	4	4	4	4
95.	4	4	4	3
96.	4	4	4	3

97.	4	4	4	3
98.	4	4	4	3
99.	4	4	4	3
100	4	4	4	3
101	4	4	4	3
102	4	4	4	3
103	4	4	4	3
104	4	4	4	3
105	4	4	4	3
106	4	4	4	3
107	4	4	4	1
108	4	4	4	1
109	4	4	4	1
110	4	4	4	1
111	4	4	4	1
112	4	4	4	1
113	4	4	4	1
114	4	4	4	3
115	4	4	4	3
116	4	4	4	3
117	4	4	4	3
118	4	4	4	3

119	4	4	4	3
120	4	4	4	3
121	4	4	4	3
122	4	4	4	3
123	4	4	4	3

REFERENCIAS

Aarons, G., Sawitzk ,C., (2006) Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. 33(3):289-301. Doi:[10.1007/s10488-006-0039-1](https://doi.org/10.1007/s10488-006-0039-1). Recuperado el día 23 de septiembre de 2016 de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1564125/>

Abello, A., Lozano D (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. (Tesis de maestría en administración en salud facultad de administración, Universidad del Rosario. Recuperado 09 de septiembre de 2016 de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010) Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores [online]. Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado el 26 de septiembre de 2016 de: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94>

Amarís, M; Madariaga, C., Valle, M., Zambrano, J; (2013). Estrategias de

afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. Psicología desde el Caribe. 30(1). Recuperado el día 18 de octubre de 2016 De:<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2051/6906>

Ansa, P, .Acosta, A (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales. 14 (1).ISSN 1315-9518.Recuperado el día 24 de septiembre de 2016

:http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100010

Arredondo, L., (1998). Estudio Nacional de Salud Mental en personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia 1996-1998. Dirección de Sanidad de la Policía Nacional de Colombia. Recuperado 26 de septiembre de 2016 de: <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/31/67>

Casado, M., Franco, L.(2010). Salud, Ira y Estrategias De Afrontamiento En Agentes De Policía. Revista de psicología y educación. 9 (1), 43-60. Recuperado 08 de septiembre de 2016 De: <http://www.DialnetSaludIraYEstrategiasDeAfrontamientoEnAgentesDePoli-3268862.pdf>

Castro Y., Orjuela M., Lozano C., Avendaño B.(2012) Escuela de Investigación Criminal. Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales Psicol. 8(1). Bogotá. Recuperado el día 10 de septiembre de 2016 de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100005

Durán, c., Foutel, m., Lucas, j., Pujol, c., (2014). Identidad y cultura organizacional: una propuesta de operacionalización para su abordaje empírico. Portal

de promoción y difusión pública del conocimiento académico y científico. Recuperado el día 18 de octubre de 2016 de: [http](http://www.medicinalegal.gov.co/images/stories/root/FORENSIS/2011/6-F-11suicidio.pdf)

Forensis, D., (2012). Colombia, Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias. 320. Recuperado el día 18 de octubre de 2016 De:<http://www.medicinalegal.gov.co/images/stories/root/FORENSIS/2011/6-F-11suicidio.pdf>.

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista del Perú Salud Pública. vol. 29(2):237-241. Recuperado el día 24 de septiembre de 2016 de: <http://www.scielo.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gómez, I. (2006). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Estrategias de intervención eficaces para la prevención y manejo del estrés laboral. 6 (1).issn 1657-9267.recuperado el día 28 de septiembre de 2016 de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n1/v6n1a11.pdf>

Hassard, J., Cox, T., (s.f.). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Birkbeck College, Universidad de Londres. Recuperado 24 de septiembre de 2016 de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) División de Educación e Información. Recuperado de: 15 de octubre de 2016 de: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html>

Lombana, A., (2009). Factores determinantes en la salud mental del uniformado activo de la Policía autores nacional de Colombia. Revista Logos ciencia y tecnología. Recuperado 5 de octubre de 2016 de:

<http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/31/67>

Matabanchoy, S., (2012) Salud en el trabajo. Revista universitaria de salud. vol.14 no.1, ISSN 0124-7107 . Recuperado 27 de septiembre de 2016 de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

Miralles, F., Cano, A., (2009). Suicidios en soldados de las fuerzas armadas de España en la última década del servicio militar obligatorio. Clínica y salud, 20 (2), 189 - 196. Recuperado el día 18 de octubre de 2016 De: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000093&pid=S1657-8031201300020000600022&lng=en

Ministerio del Interior y de Justicia, (19 de mayo de 2010). Decreto [1740]. Delegatario de funciones presidenciales mediante decreto no. 1637 de 2010, República de Colombia. Recuperado 10 de septiembre de 2016 de : <http://flip.org.co/resources/documents/92ebcf720953593c393ecd07f593c4fd.pdf>

Ministerio de Defensa., (2016). Logros de la Política de Defensa y Seguridad Todos por un Nuevo País. Todos por un nuevo país. Recuperado el día 17 de septiembre de 2016 de: https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/estudios%20sectoriales/info_estadistica/Logros_Sector_Defensa.pdf

Ministro de la Protección Social, (17 de julio de 2008). Resolución 002646 de 2008. Establecimiento de disposiciones y definición de responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado 10 de septiembre de 2016 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado el 28 de febrero de 2017 de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Moreno, B., Báez, C., (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas NIPO 792-11-088-1 recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores de riesgo en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina internacional de trabajo de Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Recuperado de: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf, 24 de septiembre de 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). Factores de riesgo en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina internacional de trabajo de Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra. *Recuperado de:* http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/229/GB.229_IO_7_8.pdf

Osse A., (s.f.) Entender la labor policial. recursos para activistas de derechos humanos, recuperado 17 de septiembre de 2016 de: <https://doc.es.amnesty.org/cgi-bin/ai/BRSCGI/ENTENDER%20LA%20LABOR%20POLICIAL.%20Recursos%20para%20activistas%20de%20derechos%20humanos?CMD=VEROBJ&MLKOB=26219804444>

Psicología Criminal (2007-2008). Psicología Policial. Departamento de la psicología de la salud Recuperado 10 de octubre de 2016 de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3752/49/TEMA%2013%20%20Psicolog%C3>

Pujol, C., Lucas., J; Foutel, M., Musticchio, C, (2014). Hacia la reconstrucción de un modelo para el abordaje empírico de la identidad y la cultura organizacional: Resultados preliminares. Recuperado el día 27 de septiembre de 2016 de : <http://search.proquest.com.ezproxy.unipiloto.edu.co/docview/1698809484/124A57B1E1F54FB2PQ/15?accountid=50440>

Raigoso, J., (2016). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. Revista de Educación y Desarrollo, 36. Recuperado 09 de septiembre de 2016 de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf.

Rivera, D., (2013). Factores de riesgo y factores protectores asociados a los signos de depresión en población activa de la Policía Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina Bogotá, Recuperado 11 de septiembre de 2016 de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43191/1/7722798.2013.pdf>

Salanova, M., Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios Financieros, 62, 109-138. Recuperado el día 24 de septiembre de 2016 De: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>

Zepeda J. Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Sección de Estudios de Postgrado e Investigación Estrategias de Involucramiento Laboral en PYMES de Servicio y Manufactura; Trabajo para el examen predoctoral. México, D.F. 8 de Abril de 2010. Recuperado 1 de octubre de 2016 de: http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/_15_memoriaextenso/332.pdf.

Hernández; R, Fernández; C & Baptista; P. Metodología de la investigación, 1991, respecto a la primera edición por McGraw - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.ISBN 968-422-931-3 3456789012 P.E-919087654123. Pág. 68-73. Recuperado 1 de octubre de 2016 de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaades/metodologia-de-la-investigacion.pdf>